

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni del 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.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione ha impostato i suoi strumenti una riflessione sulle modalità assolvimento delle proprie funzioni e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio provinciale per cogliere le relative esigenze e la programmazione del fabbisogno di personale ha tenuto conto di tali indicazioni avviando un adeguamento della dotazione alle mutate esigenze organizzative.

Questa operazione che si è tradotta nel superamento di diverse posizioni di lavoro, ormai obsolete, nella individuazione di alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nella soppressione di diversi posti a seguito delle decisioni di gestione diversa di alcuni servizi.

Questa riflessione sulla evoluzione dei bisogni anche in ordine a modelli diversi di gestione dei servizi in una collaborazione con il Settore privato è accompagnata anche da una analisi degli effetti in termini di risorse umane legati alla digitalizzazione dei processi, sia in termini di razionalizzazione delle stesse che di modifica e individuazione di nuove competenze, oltre che una analisi dei fattori interni o esterni all'Ente anche rispetto alle variazioni del personale sotto il profilo dell'inquadramento.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2023-2025 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato provinciale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

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 duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

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. In secondo luogo, sarà necessario proseguire nella riflessione sul sistema di reclutamento del personale dipendente e dirigente al fine di una sua semplificazione e maggiore adeguatezza ai nuovi fabbisogni come sopra sinteticamente delineati.

A ciò si aggiunge il ruolo e, quindi, l'impegno che l'Amministrazione Provinciale di Frosinone ha nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il PNRR prevede un ampio programma di riforme, ritenute necessarie per facilitare la sua attuazione e contribuire alla modernizzazione del Paese e all'attrazione degli investimenti, tra cui la Riforma della Pubblica amministrazione, alla cui realizzazione concorrono, tra gli altri, anche le Amministrazioni Provinciali. Per la riuscita degli interventi del PNRR sarà fondamentale che ogni ente sappia cogliere le opportunità adattandole alle esigenze del proprio territorio secondo un principio di sussidiarietà e che sia assicurato il coordinamento e il monitoraggio attento dell'avanzamento degli stessi al fine del rispetto della tempistica estremamente ristretta prevista per la loro realizzazione. Sono evidenti la complessità, peculiarità ed eccezionalità di tutte le attività necessarie per la presentazione dei progetti di candidatura per accedere ai finanziamenti previsti nel PNRR, nonché delle relative fasi di gestione amministrativa e finanziaria, progettazione esecutiva, realizzazione, monitoraggio, rendicontazione degli stessi. Tutto ciò ha un significativo impatto sull'attività amministrativa, tecnica, finanziaria dell'ente.

Il fabbisogno di personale 2023-2025, è formulato in continuità con le dinamiche del personale degli anni passati ed è rappresentato dalla successiva tabella

Piano integrato di attività e organizzazione – Provincia di Frosinone

PROFILO	ORE SETT.	N.DIP.	MODALITA ASSUNZIONE
Istruttore - Istruttore amministrativo	36	2	Concorso pubblico per titoli ed esami
Istruttore - Istruttore Tecnico	36	2	Concorso pubblico per titoli ed esami
Dirigente - Dirigente Tecnico	36	1	Avviso pubblico, per titoli e colloquio Art. 110, c. 1 D.Lgs. 267/2000, art. 43 Statuto , art. 32 Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi
Dirigente - Dirigente Tecnico- Giuridico	36	1	Avviso pubblico, per titoli e colloquio Art. 110, c. 1 D.Lgs. 267/2000, art. 43 Statuto , art. 32 Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

La dotazione organica per l'anno 2023 all'espletamento delle procedure di reclutamento ed all'effettiva quiescenza dei dipendenti è la seguente

	DEX_CATE	DEX_PROFILO	ORE_	IN_SEF	CESSA	ASSUN	TO
DE							Sor
Dir Gen							1
	Direttore Generale	Direttore Generale	36	1	0	0	1
Diri							9
	Dirigente	Dirigente	36	9	2	0	7
	Dirigente	Dirigente Tecnico	36	0	0	1	1
	Dirigente	Dirigente Tecnico- Giuridico	36	0	0	1	1
Fun EQ							31
	Funzionario EQ	Avvocato	36	2	0	0	2
	Funzionario EQ	Avvocato	24	1	0	0	1
	Funzionario EQ	Funzionario Finanziario	36	4	0	0	4
	Funzionario EQ	Funzionario amministrativo	30	1	0	0	1
	Funzionario	Funzionario	18	1	0	0	1

Piano integrato di attività e organizzazione – Provincia di Frosinone

	EQ	amministrativo					
	Funzionario EQ	Funzionario amministrativo	36	16	5	0	11
	Funzionario EQ	Funzionario avvocato	36	1	0	0	1
	Funzionario EQ	Funzionario tecnico	36	10	0	0	10
Fun PL							2
	Funzionario PL	Istruttore Direttivo di Vigilanza	36	2	0	0	2
Istri							83
	Istruttore	Geometra	36	15	0	0	15
	Istruttore	Geometra	18	6	0	0	6
	Istruttore	Geometra	30	3	0	0	3
	Istruttore	Istruttore Contabile	36	4	0	0	4
	Istruttore	Istruttore Informatico	36	2	0	0	2
	Istruttore	Istruttore Tecnico	18	5	0	0	5
	Istruttore	Istruttore Tecnico	36	4	0	2	6
	Istruttore	Istruttore Tecnico	30	2	0	0	2
	Istruttore	Istruttore Tecnico Sorvegliante	36	1	0	0	1
	Istruttore	Istruttore amministrativo	18	1	0	0	1
	Istruttore	Istruttore amministrativo	30	5	0	0	5
	Istruttore	Istruttore amministrativo	36	29	3	2	30
	Istruttore	Istruttore amministrativo notificatore	36	1	0	0	1
	Istruttore	Istruttore attività e beni culturali	36	2	0	0	2
	Istruttore	Istruttore programmatore	36	2	0	0	2
Istri PL							16

Piano integrato di attività e organizzazione – Provincia di Frosinone

	Istruttore PL	Agente di polizia provinciale	36	13	0	0	13
	Istruttore PL	Istruttore di Vigilanza	30	1	0	0	1
	Istruttore PL	Istruttore di Vigilanza	36	2	0	0	2
Ope							1
	Operatore	Operatore Amministrativo	36	1	0	0	1
Ope espe							106
	Operatore esperto	Autista	36	4	0	0	4
	Operatore esperto	Centralinista	36	1	0	0	1
	Operatore esperto	Collaboratore Professionale Tecnico	36	13	0	0	13
	Operatore esperto	Collaboratore Tecnico	18	2	0	0	2
	Operatore esperto	Collaboratore Tecnico	36	50	11	0	39
	Operatore esperto	Collaboratore Tecnico	30	3	0	0	3
	Operatore esperto	Collaboratore amministrativo	36	25	0	0	25
	Operatore esperto	Collaboratore amministrativo	30	10	0	0	10
	Operatore esperto	Collaboratore amministrativo	24	1	0	0	1
	Operatore esperto	Collaboratore amministrativo	18	8	0	0	8
Segi Gen							1
	Segretario Generale	Segretario Generale	36	1	0	0	1

Con Decreto Presidenziale n. 116 del 22.11.2023 si è proceduto ad aggiornare Programma di Fabbisogno di personale, con riferimento all'aumento delle ore per il personale con contratto a tempo parziale, con decorrenza 01.02.2024, in quanto si tratta di personale con esperienza e la Provincia si trova in situazione di forte carenza organica, come segue:

- a. Aumento fino a 36 h per n. 11 unità part time Area Operatori Esperti (ex Cat. B);
- b. Aumento fino a 36 h per n. 12 unità part time Area Istruttori (ex Cat. C);
- c. Aumento fino a 36 h per n. 1 unità part time Area Funzionari e di EQ (ex Cat. D);
- d. Aumento fino a 24h per n. 11 unità part time Area Istruttori (ex cat. C);

Inoltre con il medesimo Decreto Presidenziale si è aggiornato il vigente Programma di Fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, con specifico riferimento alla attuazione delle Progressioni tra Aree per il personale interno come da tabella che segue

Progressioni di carriera ex decreto presidenziale n. 50 del 29.04.2020 e ss. mm. e ii.

Anno 2020-2022

Unità	Area di destinazione	Profilo	Decorrenza
3	Area degli Istruttori (ex cat. C)	Istruttore Tecnico	01.03.2024
2	Area degli Istruttori (ex cat. C)	Istruttore Amministrativo	01.03.2024

Unità	Area di destinazione	Profilo	Decorrenza
			01.03.2024
6	Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D)	Funzionario Amministrativo	01.03.2024
9	Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D)	Funzionario Tecnico	01.03.2024

PROCEDURE TRANSITORIE:

Progressioni di carriera (ex art. 13, co. 8, del CCNL Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021, del 16.11.2022)

Anno 2023

Unità	Area di destinazione	Profilo	Decorrenza
3	Area degli Istruttori (ex cat. C)	Istruttore Tecnico	01.03.2024
3	Area degli Istruttori (ex cat. C)	Istruttore Amministrativo	01.03.2024

Unità	Area di destinazione	Profilo	Decorrenza
14	Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D)	Funzionario Amministrativo	01.03.2024
8	Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D)	Funzionario Tecnico	01.03.2024
1	Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D)	Funzionario di Vigilanza	01.03.2024
1	Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D)	Funzionario Informatico	01.03.2024

Sintesi

Unità	Area di destinazione	Decorrenza
11	Area degli Istruttori (ex cat. C)	01.03.2024
39	Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D)	01.03.2024