

***Comune di Capitignano (Prov. .AQ)***

**SERVIZIO PERSONALE**

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**2021 - 2023**

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) I servizi gestiti
- d) Le scelte organizzative
- e) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- f) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- g) Quantificazione delle risorse decentrate
- h) I costi del fabbisogno di personale
- i) La compatibilità con i vincoli di bilancio

#### **a) Premessa**

Il presente documento ha la finalità di illustrare il processo di indirizzo organizzativo volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere. In tale prospettiva il concetto di fabbisogno di personale implica un'analisi e una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- QUANTITATIVO: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alle missioni dell'Amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- QUALITATIVO: riferito alle tipologie di professioni e competenze meglio rispondenti agli obiettivi da realizzare.

#### **b) L'organizzazione dell'ente**

La revisione degli assetti organizzativi trae origine dal principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello ottimale distribuzione delle risorse umane.

In quest'ottica la struttura organizzativa dell'ente si articola in 5 aree funzionali:

- Ufficio Tecnico;
- Ufficio Demografico e Amministrativo;
- Ufficio Finanziario;
- Ufficio Sisma;

A capo di ciascuna area è prevista una figura apicale "D" con funzioni di coordinamento e raccordo, ad eccezione dell'Ufficio di Polizia Municipale.

#### **c) I servizi gestiti**

L'Ente si propone di garantire i servizi istituzionali cui lo stesso è chiamato, coniugando al meglio i principi di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. In un contesto da diverse criticità:

- Bassa densità demografica;
- Territorio montano e periferico rispetto la città di L'Aquila;
- Area coinvolta nelle crisi sismiche del 2009 e del 2016-2017.

#### **d) Le scelte organizzative**

Il Comune intende esercitare le proprie finalità mediante un modello organizzativo che privilegi l'autonomia e la continuità degli uffici .

#### **e) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

Il fabbisogno del personale a tempo indeterminato prevede oltre le figure professionali già coperte, l'inserimento di un'unità PT., categoria D1, cui affidare l'ufficio tecnico comunale.

#### **f) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro**

A seguito del collocamento in quiescenza di un'unità D profilo Amministrativo, è prevista la temporanea copertura della figura professionale mediante l'Istituto del Comando, per poi avviare le procedure finalizzate all'assunzione nei ruoli dell'Ente presumibilmente nel 2022, complementariamente l'organico dell'ufficio sisma prevedendo il reclutamento a tempo parziale 50% e determinato di 1 unità categoria C profilo di Istruttore Amministrativo-Contabile ai sensi dell'art. 50-bis del D.L. 189 del 17/10/2016 convertito nella L. 229 del 15/12/2016 e di 1 unità P.T. al 50% categoria D profilo Istruttore Direttivo Tecnico.

Prevedere il reclutamento di una unità di categoria C a tempo parziale al 50% ai sensi dell'art. 90 del TUEL.