

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (anni 2021 - 2022 - 2023)

(Informazione sindacale ex art. 6, comma 1, d.lgs. n. 165/2001)

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, d.lgs. n. 165/2001 (T.U.P.I.) - come da ultimo modificato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 – le Amministrazioni pubbliche adottano il “Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP)”, in coerenza con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, allo scopo di “*ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e di perseguire obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, di economicità e di qualità dei servizi ai cittadini*” e, nell'ambito del medesimo, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'art. 35, comma 2 (c.d. *assunzioni obbligatorie*).

Il Piano, dunque, nell'indicare la consistenza della dotazione organica - da intendersi quale valore finanziario in termini di “dotazione” di spesa potenziale - e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati sulla base delle scelte delle professioni e delle relative competenze professionali che effettivamente servono all'Amministrazione, rappresenta anche uno strumento indispensabile per il perseguimento degli obiettivi di *performance* organizzativa.

Al riguardo, nella scelta delle professionalità si è proceduto secondo “*priorità*”, privilegiando da una parte la sostituzione delle risorse umane c.d. “*infungibili*” e, dall'altra, il reclutamento di quelle professionalità necessarie a rendere più efficiente e al passo coi tempi l'organizzazione del lavoro, tenuto conto anche dello sviluppo tecnologico previsto per la pubblica amministrazione.

Resta fermo che nell'ambito dell'indicatore di spesa potenziale massima, le amministrazioni potranno ricoprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali (c.d. *turn over*) previste a legislazione vigente, indicando nel Piano, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del medesimo.

Per la redazione del presente Piano si sono tenute in considerazione le esigenze prospettate dagli Organi Programmatori, temperate nel rispetto del principio di ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione, tenendo conto anche del futuro riassetto organizzativo conseguente al ridimensionamento degli organici previsto dalla legge n. 244/2012.

Nel triennio è stato programmato un fabbisogno per complessive n. 3.481 unità, di cui n. 1.193 per il 2021, n. 1.419 per il 2022 e n. 869 per il 2023.

A fronte del suddetto fabbisogno complessivo, l'A.D. ha impegnato nel triennio i budget disponibili, nella fattispecie i budget per l'anno 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020 per complessive euro 116.129.896,89.

Per la qualifica dirigenziale, è stato programmato nel triennio un fabbisogno complessivo di 36 unità da reclutare attraverso concorso pubblico (il 50% riservato per le esigenze della S.N.A.).

Per le aree funzionali, invece, è stato programmato nel triennio un fabbisogno complessivo di 3.434 unità, di cui n. 2.731 di seconda area e n. 703 di terza area. Vengono previste altresì progressioni verticali per un totale di 300 unità, di cui 200 di seconda area e 100 di terza.

Infine, per la qualifica relativa ai Professori e ricercatori è stato programmato un fabbisogno complessivo di n. 11 unità.