



LA PIANIFICAZIONE E L'ANALISI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. DISCIPLINA, PROCEDURE, MODALITA' OPERATIVE

Roma - Hotel Genova, Via Cavour, 25 tel. 06476951 [sito internet](#)

Codice MEPA: RU 2019 38

lunedì, 16 Settembre 2019

Relatore:

Dott. Vincenzo TESTA - Formez PA, Dirigente, Responsabile dei progetti complessi in materia di lavoro pubblico e reclutamento dell'area Ripam.

LA NUOVA DISCIPLINA PER LA PIANIFICAZIONE E L'ANALISI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

- I nuovi artt. 6, 6-bis e 6-ter del D. Lgs. 165/2001 e le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche: il superamento del concetto di dotazione organica e la valorizzazione dei limiti di spesa.
- Le fasi del procedimento amministrativo di adozione e il processo Redazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale
- Caratteristiche e obiettivi e della nuova disciplina
- Gli obblighi di comunicazione. Termini, divieti, deroghe, sanzioni previste. L'articolo 22, comma 1,
- del d.lgs. 75 del 2015
- La conferma di particolari normative di settore.

LA DETERMINAZIONE DELLA SPESA POTENZIALE MASSIMA SOSTENIBILE

- La trasformazione della dotazione organica in un valore finanziario.
- La spesa potenziale massima sostenibile come limite alla spesa per il personale: individuazione, ruolo, modalità di gestione, vincoli.
- Il rapporto con gli eventuali altri limiti alla spesa per il personale previsti dalla legge.
- Il ciclo formale della programmazione del personale.

LA COMPATIBILITÀ FINANZIARIA DELLA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI

- La verifica del rispetto del limite alla spesa per il personale.
- La spesa per il personale in servizio. Le facoltà di assunzione in base alla normativa vigente. Gli oneri eventualmente connessi con la acquisizione di personale in mobilità. Le disposizioni speciali di legge provviste della relativa copertura finanziaria. Le facoltà di assunzione derivanti dall'applicazione dell'art. 20, comma 3.

LA RAPPRESENTAZIONE DELLE POLITICHE

- La motivazione delle politiche di reclutamento attuate.
- La rappresentazione, le finalità e gli effetti degli eventuali interventi di revisione organizzativa effettuati. Leventuale applicazione dell'articolo 6-bis del d.lgs. 165/2001 in caso di ricorso al mercato per l'acquisizione di servizi originariamente prodotti al proprio interno. L'attuabilità di percorsi di mobilità interna ed esterna. Le scelte da operare con riferimento al reclutamento ordinario di nuovo personale con le modalità di cui agli articoli 35 e 36 del d.lgs. 165/2001. Le scelte da operare con riferimento alle procedure di reclutamento speciale previste dalla legge tra cui quelle dell'articolo 20 del d. lgs. 75/2017.

LA VERIFICA ANNUALE E LA GESTIONE DELLE EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE E DELLE SITUAZIONI

DI SOPRANNUMERO

- Dalla spesa potenziale massima sostenibile alla nuova dotazione organica. L'obbligo di indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati.
- La copertura dei posti vacanti come limite delle assunzioni consentite a legislazione vigente.
- L'individuazione delle eventuali eccedenze di personale.
- Effetti di un eccesso del personale in servizio vs. previsioni delle dotazioni organiche.
- Le cause della soprannumerarietà o dell'eccedenza di personale.
- La gestione dei casi di soprannumerarietà o di eccedenza di personale.
- L'articolo 2, comma 3, del decreto-legge n. 101 del 2013 e il protrarsi dei suoi effetti nel tempo.
- L'articolo 72, comma 11, del decreto-legge n. 112 del 2008.

L'INDIVIDUAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DI RECLUTAMENTO

- Gli obiettivi della predisposizione dei nuovi piani triennali dei fabbisogni. La logica e la metodologia nell'organizzazione e definizione del fabbisogno.
- Il concetto di fabbisogno di personale. Profili e competenze. Metodologie e tecniche di dimensionamento dei fabbisogni di personale.
- L'approccio per competenze alla gestione delle risorse umane. Il percorso metodologico. Il modello delle competenze. Lo sviluppo delle competenze.
- Il ruolo dei fabbisogni di personale nella programmazione strategica. Il bilancio per missioni, programmi e azioni.
- L'analisi dei fabbisogni. La pianificazione pluriennale delle attività e della performance. Il catalogo dei servizi/attività. Le unità di analisi della misurazione.
- Dalla mappatura delle attività alla analisi dei processi. I vantaggi di un focus sui processi.
- L'analisi dei pubblici di riferimento.
- Il modello di rilevazione della qualità dei servizi offerti.
- Dal fabbisogno di competenze al fabbisogno di personale: la redazione del piano di reclutamento.

LA NUOVA DISCIPLINA DELLA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DEGLI ENTI LOCALI

- Applicabilità della nuova disciplina agli enti locali. Le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore.
- Il ciclo della programmazione dei fabbisogni negli enti locali.
- La programmazione dell'attività dell'ente locale, la definizione degli obiettivi e la verifica della disponibilità finanziaria.
- Le valutazioni organizzative.
- La compatibilità con la cornice finanziaria e con le discipline speciali in materia di reclutamento previste dalla legislazione vigente gli enti locali.
- La definizione del piano dei fabbisogni.
- Gli elementi essenziali del fabbisogno. Compiti istituzionali, obiettivi, professioni e competenze professionali.
- Le procedure di adozione e gli obblighi di comunicazione. Gli effetti della mancata adozione del piano triennale dei fabbisogni o della mancata comunicazione dello stesso al sistema informativo di cui all'articolo 60 del d.lgs. 165/2001.

L'APPLICAZIONE OPERATIVA DELLA DISCIPLINA

- Un esempio concreto di predisposizione di Piano dei fabbisogni per gli Enti locali

DESTINATARI

Responsabili Gestione Risorse Umane di Enti Locali, Aziende Sanitarie, Università ed enti di ricerca.

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

390,00 + IVA 22%

ORARIO DI SVOLGIMENTO

9.00-13.00 e 14.00-16.00

NOTE

La quota comprende: accesso alla sala lavori e materiale didattico

La direzione è lieta di offrire ai partecipanti la colazione di lavoro

