

III.3 Sotto sezione piano triennale del fabbisogno di personale

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023, 2024 e 2025 della RAS si ritiene essere uno strumento rilevante sotto più profili per la gestione delle risorse umane che RAS detiene.

Innanzitutto, è utile per coniugare l'impiego delle risorse disponibili con gli obiettivi di performance organizzativa. È uno strumento programmatico, modulare e flessibile che, come evidenziato dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 - Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, è utile a meglio gestire le esigenze di reclutamento e gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione in base ai fabbisogni programmati. Il Piano triennale del fabbisogno di personale ha pianificato eventuali cessazioni di personale e le rispettive sostituzioni, comprese eventuali trasformazioni di posto, tenendo in considerazione le necessarie variazioni sistemiche nell'assetto organizzativo delle singole strutture stesse.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale garantisce alle unità organizzative non solo un impiego di risorse efficiente e orientato agli obiettivi, ma anche la necessaria flessibilità, per poter reagire al meglio alle nuove sfide da affrontare, nel rispetto della programmazione economico-finanziaria, del bilancio di previsione e, in particolare, dell'evoluzione dei costi di personale. Questi ultimi devono rimanere stabili, salvo eventuali aumenti di organico dettati dall'assunzione di nuove competenze o nuove disposizioni di legge o dei contratti collettivi. Deve essere tenuto presente che la dotazione organica della RAS è subordinata alla approvazione della Giunta Provinciale di Bolzano ai sensi della Legge Provinciale 13 febbraio 1975 n. 16 "Istituzione della RAS".

1. Normativa di riferimento

- Legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6 e successive modifiche - Ordinamento del personale della Provincia.
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 - Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche
- Decreto Legislativo 30/03/2001 n.165 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, art.6
- Legge Provinciale 13 febbraio 1975 n. 16 – Istituzione della RAS
- Decreto del Presidente della Giunta Provinciale del 10.03.1977, n. 12 - Regolamento di esecuzione della Legge Provinciale del 13 febbraio 1975, n. 16

2. Il personale della RAS al 31.12.2022

Al 31.12.2022 il personale della RAS ammonta complessivamente a 25 persone, 17 di sesso maschile e 8 di sesso femminile. Di queste, 24 a tempo indeterminato di cui 4 con un rapporto lavorativo part-time con prestazioni superiori al 50%.. Le dipendenti donne sono impiegate esclusivamente nel settore amministrativo, mentre gli uomini svolgono prevalentemente attività nel settore tecnico.

3. Fabbisogno di personale 2023-2025

3.1 Dotazione organica al 01/01/2023

Dotazione organica	Posti
Posti assegnati in organico	26
Posti occupati	25 (4 posti in part time)
Situazioni particolari	0
Posti indisponibili	0
Posti vacanti	2

Al 01/01/2023 la dotazione organica della RAS per la pianificazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 conta complessivamente 26 posti assegnati. 25 posti risultano occupati.

3.2. Strategia di copertura del fabbisogno

La RAS Radiotelevisione Azienda Speciale intende perseguire l'obiettivo di colmare le carenze di personale, anche conseguenti ai collocamenti a riposo che sono intervenuti sino al 2022 e che si verificheranno negli anni 2023, 2024 e 2025, tenendo conto del fabbisogno di personale.

Si prevede, pertanto, l'attivazione di procedure concorsuali da indire nella forma del concorso pubblico ai sensi del D.P.P. 02.09.2013 n. 22 concernente il regolamento di esecuzione sull'accesso all'impiego provinciale.

Ancora, nelle more delle assunzioni conseguenti alle procedure concorsuali in atto o programmate, la RAS Radiotelevisione Azienda Speciale intende avvalersi di assunzioni temporanee, fino a tre anni ai sensi dell' art. 27 (Assunzione a tempo determinato e relativi limiti) del D.P.P. 02.09.2013 n. 22.

3.3 Formazione del personale

La formazione è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui. I processi di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, l'attuazione del principio di sussidiarietà e il conseguente nuovo orizzonte delle missioni delle

amministrazioni possono realizzarsi solo attraverso il pieno coinvolgimento del personale e la sua riqualificazione. L'attivazione di diversi piani strategici, tra cui quello finalizzato alla realizzazione dell'e-government, sarà possibile soltanto grazie alla formazione delle risorse umane. I cambiamenti in atto nelle pubbliche amministrazioni richiedono la presenza di personale qualificato e aggiornato; da un lato per garantire l'effettività delle riforme normative, dall'altro per intervenire su eventuali meccanismi di esclusione e demotivazione che possono derivare dai processi di innovazione.

Da questo punto di vista, la RAS Radiotelevisione Azienda Speciale intende impiegare metodologie di formazione a distanza o in sede per ampliare il numero dei destinatari e realizzare una formazione continua che si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale (quale risorsa strategica dell'Ente);
- continuità (costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti);
- uguaglianza e pari opportunità (la formazione viene progettata ed offerta a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate);
- partecipazione (il processo di formazione deve prevedere momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse sue fasi: rilevazione dei fabbisogni formativi, feedback sui corsi-gradimento, raccolta di proposte di miglioramento, segnalazioni);
- programmazione (la programmazione dell'offerta formativa viene condivisa con i direttori);
- adeguatezza (i corsi devono essere progettati sulla base delle esigenze formative proprie rispetto alle professionalità dei dipendenti ed agli obiettivi dell'Ente);
- efficacia (la formazione deve essere valutata anche con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento, di impatto sul lavoro, ecc.);
- efficienza (la formazione deve essere erogata anche sulla base di un'attenta valutazione e ponderazione tra qualità della formazione offerta e costo della stessa).

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- Sicurezza sul lavoro
- Difesa e tutela della privacy e trattamento dati personali

Si evidenzia prioritariamente la necessità di formazione per il personale neoassunto.

Inoltre tra i principali interventi formativi si prevede di realizzare:

- Sicurezza sul lavoro: attività formativa in ambito di pronto soccorso
- Appalti: procedure per affidamenti di lavori, beni e servizi, contrattualistica pubblica

- Area tecnica: formazione di settore e l'aggiornamento su normative di carattere tecnico, mirati all'acquisizione e al consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili professionali specifici.

L'attività formativa potrà essere erogata, sia in presenza che "a distanza" ricorrendo:

- a risorse e professionalità interne all'Ente, senza alcun costo per l'amministrazione;
- ai corsi di formazione tenuti dalla Provincia Autonoma di Bolzano;
- a professionalità esterne.

Formazione obbligatoria

Quest'area comprende tematiche legate a materie per le quali la formazione è obbligatoria per legge:

- anticorruzione e trasparenza (Legge 190/2012);
- sicurezza sul luogo di lavoro (D. Lgs. 81/2008);
- codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013);
- difesa e tutela della privacy (D. Lgs. 196/2003) e trattamento dati personali (Regolamento UE 679/2016) per le quali si intende intervenire con specifiche azioni formative e di aggiornamento.

Si evidenzia prioritariamente la necessità di formazione per il personale neoassunto.

4. Piano triennale delle azioni positive

La parità tra donne e uomini è uno dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, principio comune e condizione imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale.

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici.

Le proposte, in esso contenute, sono orientate a sviluppare una cultura interna tesa alla valorizzazione del personale, al miglioramento del clima organizzativo, della comunicazione interpersonale e della qualità del lavoro, nonché alla rimozione di quegli ostacoli che impediscono la promozione dell'equità e delle pari opportunità.

4.1. Normativa

La parità di trattamento, le pari opportunità e il benessere sul posto lavoro sono ancorati a previsioni normative comunitarie, nazionali e provinciali. L'Ordinamento del personale della Provincia (Legge provinciale del 19 maggio 2015, n. 6), stabilisce che l'Amministrazione provinciale adotti, in osservanza delle disposizioni dello Statuto di autonomia, misure per attuare le direttive dell'Unione Europea in materia di parità di trattamento e pari opportunità per garantire, nell'accesso all'impiego, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, al colore della pelle, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua. Inoltre, l'Amministrazione provinciale garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psicologica al proprio interno.

Il Codice di comportamento del personale della Provincia autonoma di Bolzano (Deliberazione della Giunta provinciale n. 839 del 28 agosto 2018) richiede ai e alle dipendenti provinciali di evitare qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana e di astenersi da atti, comportamenti o molestie che conducano alla discriminazione di qualcuno. È da evitarsi ogni azione od omissione che comporti una discriminazione per motivi di sesso, origine etnica, religione, ideologia, disabilità, età e orientamento sessuale.

A livello nazionale, il Codice per le pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo dell'11 aprile 2006, n. 198) obbliga le amministrazioni pubbliche ad elaborare piani di azioni positive al fine di promuovere la parità di trattamento e le pari opportunità nel lavoro nonché di ridurre il divario di genere in alcune posizioni gerarchiche. Il periodo di pianificazione è di tre anni.

4.2 Realtà organizzativa dell'Ente

- Totale dipendenti 26 di cui il 31% donne;
- L'età media è di 48 anni; per le donne è di 45 anni e per gli uomini 50 anni.
- Le dipendenti donne sono impiegate esclusivamente nel settore amministrativo, mentre gli uomini svolgono prevalentemente attività nel settore tecnico.
- Per quanto riguarda le categorie contrattuali si rileva che le donne e gli uomini sono maggiormente inquadrati nel 6° e 8° livello.
- Esistono forme di flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita e la possibilità di smart working.

4.3 Azioni positive

L'obiettivo generale del Piano Triennale delle Azioni Positive è la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

A tale scopo vengono individuati i seguenti obiettivi ed azioni:

- Promuovere la cultura di pari opportunità e benessere organizzativo mediante:
 - ✓ diffusione nel sito istituzionale dell'Ente di informazioni su pari opportunità
 - ✓ raccolta di osservazioni e suggerimenti dei dipendenti
 - ✓ pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro con espressa previsione di tale principio nei bandi di selezione predisposti da questo Ente
- Indagine su benessere organizzativo e stress da lavoro:
 - ✓ questionario sul benessere organizzativo da sottoporre a dipendenti
 - ✓ individuazione e attuazione di azioni correttive
- Tutela dei lavoratori/delle lavoratrici nell'ambiente di lavoro
 - ✓ azioni contro eventuali molestie sessuali, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), discriminazioni
- Conciliazione fra vita lavorativa e vita privata
 - ✓ Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro