

Programmazione triennale del fabbisogno di personale

In merito alla programmazione del personale, l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, dispone che:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche 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'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Per i Comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti, come specificato della Corte dei Conti Sezione Autonomie N° 4/2019, vige l'obbligo di rispettare il tetto di spesa per il personale sostenuto nell'anno 2008, ex art. 1 comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007) e la determinazione dei limiti assunzionali può prescindere dalla corrispondenza numerica tra personale cessato e quello assumibile, con la conseguenza che il limite può ritenersi rispettato anche quando, a fronte di un'unica cessazione a tempo indeterminato e pieno, l'Ente, nell'esercizio della propria capacità assunzionale, proceda a più assunzioni a tempo parziale che ne assorbano completamente il monte ore.

La spesa di personale prevista per l'anno 2021/2022/2023 è pari ad € 80.733,52 ed è inferiore al tetto di spesa dell'anno 2008 che è pari a €. 131.719,10 (spesa complessiva personale al netto delle componenti escluse, come disposto dall'art. n. 1 comma 562 della legge 296 del 2006) .

E' prevista una nuova assunzione da parte dell'amministrazione comunale, a fronte di una cessazione intervenuta nell'anno 2020 di un operaio di livello B3 part time a 24 ore a tempo indeterminato.

A fronte della cessazione di cui sopra, si prevede l'assunzione di un dipendente a tempo indeterminato e part time di 18 ore.

Fintanto non verrà iniziato il procedimento di assunzione del dipendente, è stato assunto per 12 ore settimanali come da comma 557 L.311/2004 l' operaio che è cessato nel 2020 il quale è stato assunto tramite mobilità volontaria dal Comune di Monsano. E' stata inoltre firmata una convenzione con il Comune di Monsano per poter usufruire del dipendente per ulteriori 6 ore settimanali.

E' inoltre stata presentata al dipartimento della funzione pubblica l'istanza relativa la stabilizzazione, ai sensi dell'art. 57 c. 3 e 3bis del D.L. 14 agosto 2020 N. 104 convertito in legge 12/2020 del personale assunto con contratto a tempo determinato per la ricostruzione - sisma 2016.

Per le annualità 2022/2023 non sono previste nuove assunzioni.