

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (P.T.F.P.) PER GLI ANNI 2022/2023/2024

L'art. 2 del D. Lgs. 30/03/01 n.165 e s.m.i. stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:

- a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;
- b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2.

L'art. 5 dello stesso D. Lgs. 165/2001 afferma che le Pubbliche Amministrazioni assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'art. 2 del D. Lgs. medesimo e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.

Il successivo art. 6 del D. Lgs. 30/03/01 n. 165, come modificato in ultimo dal D. Lgs. 75/2017, prevede per le Amministrazioni Pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo contenute nei decreti di natura non regolamentare che sono stati adottati, previa intesa in sede di Conferenza unificata, dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze come stabilito dall'art. 6ter introdotto dal D. Lgs. 25/05/17 n. 75.

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 assunzioni obbligatorie ex L.68/99. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa quantificata per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente.

Ciascuna Amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le già citate linee di indirizzo, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dal comma 8 dell'art. 16 dello stesso D. Lgs. 165/2001 in merito ai parametri di virtuosità per la determinazione delle dotazioni organiche degli enti locali, fissati annualmente con DPCM tenendo prioritariamente conto del rapporto tra dipendenti e popolazione residente, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e prevedendo la copertura dei posti vacanti nei limiti delle assunzioni consentite dalla legislazione vigente.

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo dall'1/01/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Il Decreto 08/05/2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.173 del 27/07/18, il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche".

Il Comune di Gottasecca non ha disponibilità finanziarie per procedere all'assunzione di nuovo personale.

Il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2022 - 2024 lascia immutata la consistenza attuale del personale che è composta da nr 2 figure di cui

Nr 1 categoria C – amministrativa - part time 66%

Nr 1 categoria - operaio – tempo pieno.

Il Segretario Comunale opera in convenzione o a scavalco. Attualmente la figura è ricoperta da Vice Segretario designato ai sensi della normativa di cui all'articolo 16-ter, commi 9 e 10, del decreto legge 30 dicembre 2019, n.162, convertito nella legge 28 febbraio 2020, n.8.