

COMUNE DI SANT'ANGELO DI PIOVE DI SACCO

Provincia di PADOVA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024-2025

Sezione 3

Sottosezione 3.3

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 153 del 17.11.2023 (preventivamente all'approvazione dell'atto, era stato acquisito il parere favorevole sul Piano da parte del Revisore dei Conti) e con la presente sottosezione viene indicato per il triennio 2024-2026 secondo le determinazioni della delibera sopracitata.

per l'anno 2024:

a) di procedere alla copertura:

- di un posto di funzionario socio-assistenziale (assistente sociale), Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D) a tempo indeterminato e a 27 ore settimanali, da destinare all'Area 4 del Comune dando atto che l'assunzione avverrà tramite scorrimenti di graduatorie concorsuali o mobilità tra enti o concorso pubblico da svolgersi direttamente o eventualmente anche con altri Comuni (periodo assunzione previsto primo semestre dell'anno 2024);

- di un posto di istruttore tecnico (amministrativo), Area degli Istruttori, (ex Cat. C), a tempo pieno e indeterminato, da destinare all'Area 3 del Comune, dando atto che l'assunzione avverrà tramite scorrimenti di graduatorie concorsuali o mobilità tra enti o concorso pubblico da svolgersi direttamente o eventualmente anche con altri Comuni, assunzione subordinata alla conclusione positiva del periodo di prova presso un altro ente pubblico della dipendente ex matricola n. 2024 cessata per dimissioni dal servizio presso il Comune di Sant'Angelo di Piove di Sacco il 15.09.2023 (periodo assunzione previsto secondo semestre 2024);

- di un posto di agente di polizia locale, vigile urbano, Area degli Istruttori (ex Cat. C) a tempo pieno e indeterminato, da destinare all'Area 1 del Comune, dando atto che l'assunzione avverrà tramite scorrimenti di graduatorie concorsuali o mobilità tra enti o concorso pubblico da svolgersi direttamente o eventualmente anche con altri Comuni (periodo assunzione previsto secondo semestre 2024);

b) provvedere alla sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si dovessero rendere vacanti nel corso dell'anno non prevedibili alla data del presente provvedimento, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della normativa pro tempore vigente e in coerenza con la struttura organizzativa dell'ente e della dotazione organica prevedendo che le eventuali assunzioni avvengano tramite scorrimenti di graduatorie concorsuali o mobilità tra enti o concorso pubblico;

c) procedere, per sostituzioni di personale assente o per rispondere ad esigenze temporanee e/o straordinarie di carenza di personale, all'assunzione di personale a tempo determinato o con altri contratti flessibili (con contratti di somministrazione di lavoro, contratti di lavoro accessorio -cd voucher -, contratti di formazione e lavoro), ricorrendo se necessario a convenzioni per l'utilizzo temporaneo di personale dipendente proveniente da altri enti locali/pubblici, a incarichi di funzionario a contratto ex art. 110 D.Lgs. n. 267/00, a incarichi extra time, a contratti di collaborazione coordinata e continuativa, lavoro interinale, ricorso a cooperative di servizi. L'Ente deve rispettare il limite di

COMUNE DI SANT'ANGELO DI PIOVE DI SACCO

Provincia di PADOVA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024-2025

spesa di cui alla normativa vigente collegato alla spesa sostenuta per lavoro a tempo determinato e altre forme flessibile che nell'anno 2009 era pari ad € 51.214,92. Per il 2024 è prevista una spesa rientrante in tali fattispecie attualmente quantificata in € 2.000,00.

per l'anno 2025:

a) di procedere alla copertura:

- di un posto di istruttore amministrativo (contabile), Area degli Istruttori Cat. C a tempo pieno e indeterminato, da destinare all'Area 1 del Comune - uffici demografici -, in sostituzione di una dipendente che, secondo l'attuale normativa, fruirà del pensionamento nel 2° semestre 2025, dando atto che l'assunzione avverrà tramite scorrimenti di graduatorie concorsuali o mobilità tra enti o concorso pubblico da svolgersi direttamente o eventualmente anche con altri Comuni (periodo di assunzione secondo semestre dell'anno 2025);

b) provvedere alla sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si dovessero rendere vacanti nel corso dell'anno non prevedibili alla data del presente provvedimento, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della normativa pro tempore vigente e in coerenza con la struttura organizzativa dell'ente e della dotazione organica prevedendo che le eventuali assunzioni avvengano tramite scorrimenti di graduatorie concorsuali o mobilità tra enti o concorso pubblico;

c) procedere, per sostituzioni di personale assente o per rispondere ad esigenze temporanee e/o straordinarie di carenza di personale, all'assunzione di personale a tempo determinato o con altri contratti flessibili (con contratti di somministrazione di lavoro, contratti di lavoro accessorio -cd voucher -, contratti di formazione e lavoro), ricorrendo se necessario a convenzioni per l'utilizzo temporaneo di personale dipendente proveniente da altri enti locali/pubblici, a incarichi di funzionario a contratto ex art. 110 D.Lgs. n. 267/00, a incarichi extra time, a contratti di collaborazione coordinata e continuativa, lavoro interinale, ricorso a cooperative di servizi. L'Ente deve rispettare il limite di spesa di cui alla normativa vigente collegato alla spesa sostenuta per lavoro a tempo determinato e altre forme flessibile che nell'anno 2009 era pari ad € 51.214,92.

per l'anno 2026:

a) provvedere alla sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si dovessero rendere vacanti nel corso dell'anno non prevedibili alla data del presente provvedimento, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della normativa pro tempore vigente e in coerenza con la struttura organizzativa dell'ente e della dotazione organica prevedendo che le eventuali assunzioni avvengano tramite scorrimenti di graduatorie concorsuali o mobilità tra enti o concorso pubblico;

b) procedere, per sostituzioni di personale assente o per rispondere ad esigenze temporanee e/o straordinarie di carenza di personale, all'assunzione di personale a tempo determinato o con altri contratti flessibili (con contratti di somministrazione di lavoro, contratti di lavoro accessorio -cd voucher -, contratti di formazione e lavoro), ricorrendo se necessario a convenzioni per l'utilizzo temporaneo di personale dipendente proveniente da altri enti locali/pubblici, a incarichi di funzionario a contratto ex art. 110 D.Lgs. n. 267/00, a incarichi extra time, a contratti di collaborazione coordinata e continuativa, lavoro interinale, ricorso a cooperative di servizi. L'Ente deve rispettare il limite di spesa di cui alla normativa vigente collegato alla spesa sostenuta per lavoro a tempo determinato e altre forme flessibile che nell'anno 2009 era pari ad € 51.214,92.

COMUNE DI SANT'ANGELO DI PIOVE DI SACCO

Provincia di PADOVA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024-2025

-Il Comune, per le tre annualità, potrà attivare anche eventuali tirocini o altri rapporti formativi e prevedere inoltre anche convenzioni o comandi per l'utilizzo di personale del Comune di Sant'Angelo di Piove di Sacco presso altri enti.

Negli allegati sono riportate le tabelle che dimostrano il rispetto dei limiti di spesa del personale previsti dalla normativa vigente. Nello specifico si evince che la spesa derivante dalla attuazione del programma del fabbisogno 2024-2026 rispetta i limiti di spesa (come attestato dalle tabelle allegate):

- di contenimento della spesa del personale con riferimento che al valore medio della spesa del 2011/2013, quantificato in € 851.285,57;
- i limiti e le soglie prescritte dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno del 17 marzo 2020;

Preventivamente all'adozione del programma del fabbisogno 2024-2026, con la deliberazione di G.C. n. 149 in data 14.11.2023, l'Amministrazione ha dato atto che non vi sono situazioni di soprannumero né eccedenze di personale.

Inoltre l'Ente ha rispettato a tutt'oggi, le prescrizioni normative previste per l'attuazione del piano, di seguito riassunte:

- rispettato il pareggio di bilancio fino al 2018 trasmettendone la relativa certificazione alla Ragioneria Generale dello Stato nei termini di Legge;
- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, presentato un risultato di competenza non negativo, come desunto dai relativi prospetti di verifica degli equilibri allegati ai Rendiconti di gestione, rispettando quindi i vincoli di finanza pubblica;
- ha regolarmente trasmesso alla BDAP (acquisiti con esito positivo) i bilanci di previsione, i rendiconti di gestione e i bilanci consolidati ad oggi approvati in attuazione delle disposizioni di cui al DL 113/2016 art. 9, comma 1 quinquies convertito con modificazioni dalla L. 160/2016;
- non risulta inadempiente rispetto alle prescrizioni in materia di certificazione dei crediti;
- ha approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024;
- pubblicato tutte le delibere e relativi aggiornamenti riguardanti la programmazione del fabbisogno del personale tramite il portale SICO.
- pubblicato il PIAO 2022-2024 e PIAO 2023-2025 sul portale del Dipartimento della Funzione Pubblica "Portale PIAO"