

MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023

Il Comune di Vigonovo predispone il piano triennale dei fabbisogni di personale delle assunzioni secondo i principi di migliore utilizzazione delle risorse umane e di razionalizzazione del costo del lavoro pubblico al fine di accrescere la funzionalità ed efficienza rispetto ai compiti ed ai programmi di attività degli uffici, tenuto conto della qualità dei servizi erogati, delle scelte amministrative operate dagli organi politici e della capacità assunzionale.

Le politiche di programmazione in materia di personale si ispirano dunque ai seguenti criteri:

- efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa e migliore organizzazione possibile degli uffici;
- maggiore qualità nell'erogazione dei servizi ai cittadini;
- espansione dei servizi stessi;
- valutazione della capacità assunzionale dettata dalla normativa vigente.

Pianificazione del fabbisogno di personale

La pianificazione del fabbisogno del personale tiene conto di una serie di fattori quali:

- complessità dei compiti affidati ai singoli Settori Amministrativi e carichi di lavoro degli stessi;
- mutazione in atto nel territorio comunale dal punto di vista urbanistico, che si riflette sulla gestione del territorio stesso in materia ambientale, della viabilità e tributaria;
- mutamenti in ambito sociale;
- miglioramento dei servizi resi alla cittadinanza;
- adempimenti burocratici determinati dalla normativa nazionale.

Ciò considerato, è necessario potenziare, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, la struttura organizzativa tenuto conto che i profili professionali del personale dipendente devono essere adeguati alle competenze attribuite.

In tal senso occorre fare riferimento al Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" dalle quali si evince il superamento del concetto di dotazione organica intesa in senso rigido come documento contenente i posti coperti e i posti da coprire, a favore di uno strumento flessibile che tenga conto delle necessità organizzative e erogatrici dell'ente, che si esprimono in termini finanziari in relazione al concetto di sostenibilità della spesa. La sostenibilità della spesa e quindi la capacità assunzionale derivano dai criteri stabiliti l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/30.04.2019, convertito, con modificazioni, nella L. n. 58 del 28.06.2019 agganciandola alle entrate correnti e non più alla spesa di personale relativa alla media del triennio 2011/2013 (art. 557/quarter della L. 296/2006 introdotto dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014).

Piano annuale delle assunzioni 2021

In relazione a quanto sopra specificato questa Amministrazione ravvisa la necessità di procedere all'assunzione, entro il 3.12.2021, di n. 1 Collaboratore Amministrativo – Cat. B – quale Ufficio di Staff del Sindaco ex art. 90 D.lgs. 267/2000.

Posti da coprire negli anni 2022/2023

Posti che si renderanno vacanti a seguito di mobilità in uscita, dimissioni, quiescenza. Le coperture dei posti avverranno tramite mobilità o utilizzo di graduatoria concorsuale propria o di altri enti o con procedura concorsuale pubblica da attivare.

Oneri

Gli oneri connessi alle assunzioni stabilite sono previsti nel bilancio pluriennale 2021/2023.