



Comune di Villafranca Padovana

Provincia di Padova

COPIA

N°153 Reg. delib.	Ufficio competente RAGIONERIA
----------------------	----------------------------------

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
----------------	---

Oggi **sedici** del mese di **novembre** dell'anno **duemilaventuno** alle ore 16:30, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
DORIO FAUSTO	SINDACO	P
SCARABOTTOLO SANDRA	ASSESSORE	P
PIVA PAOLO	ASSESSORE	P
FRISO ANNA-GIULIA	ASSESSORE	P
		4 0

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il **SEGRETARIO COMUNALE PERUZZO ROBERTO**.

DORIO FAUSTO nella sua qualità di **SINDACO** assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL SINDACO premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDEXE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
----------------	--

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, , le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Richiamata la DGC n. 114 del 01/10/2019 di approvazione del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e dei concorsi e ss.mm.ii. con allegata la dotazione organica del Comune di Villafranca Padovana (ultima modifica con DGC 138/2021);

Richiamato il Decreto dell'08/05/2018 del 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";

Richiamato il D.L. 30/04/2019 n. 34, convertito in legge n. 58 del 28/06/2019, in particolare l'articolo 33 comma 2, il quale prevede che: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. "*

Dato atto che con DM del 17/03/2020, sono stati individuati i valori soglia in attuazione a quanto previsto dall'art. 33 c. 2 del D.L. del 30/04/2019 n. 34 e che:

- ai sensi dell'art. 2 del DM del 17/03/2020 i dati per la quantificazione del valore soglia sono le spese di personale, comprensive anche della spesa per lavoro interinale, dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (anni 2018-2019-2020);
- come previsto dalla circolare dell'08/06/2020 del Ministro per la pubblica Amministrazione di concerto col ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno tra le entrate correnti del Comune di Villafranca Padovana viene contabilizzata anche l'entrata TARI al netto del FCDE come da comunicazioni di Etra spa ns. prot. 11834 del 14/09/2021;

Verificato che il comune di Villafranca Padovana, ai sensi del DM del 17/03/2020 dell'art. 4 c. 1 si trova sulla fascia demografica f) comuni da 10.000 a 59.999 in quanto al 31/12/2020 conta 10.537 abitanti e che pertanto il valore soglia di riferimento per il nostro Ente è il 27%;

Dato atto che il comune di Villafranca Padovana con una percentuale del 21,45% si colloca al di sotto del valore soglia previsto dal l'art. 4 c. 1 del DM 17/03/2020 e che pertanto può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2 del succitato DM, non superiore al valore soglia del 27%;

Richiamato inoltre l'art. 5 c. 2 del DM 17/03/2020 secondo il quale "Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati nella Tabella 2 del comma 1, di ciascuna fascia demografica..." quantificabile in €. 87.622,47 di facoltà assunzionali residue riferite all'anno 2018;

Verificato che l'incremento della spesa di personale di cui all'art. 4 c. 2 è quantificato in €. 265.770,28 che, ai sensi dell'art. 5 c. 1 per il 2022 l'incremento massimo non deve secondo anno l'incremento massimo non deve essere superiore al 19% della spesa di personale registrata nel 2018 (1.105.933,29) corrispondente ad €. 210.127,33 e che

pertanto il limite di incremento della spesa di personale per il 2022 è paria euro 210.127,33;

Dato atto che non verranno utilizzate le facoltà assunzionali residue all'anno 2018 pari ad euro 87.622,47 in quanto non consentono un maggior e più favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa in ossequio al parere della Ragioneria dello Stato del 15/01/2021 prot. 12454;

Visto 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), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 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;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. come da comunicazione dei responsabili dei servizi ed acquisita agli atti;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come risulta dalla presente proposta di deliberazione da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Dato atto che l'Amministrazione comunale, su richiesta del responsabile dell'area Tecnica, ritiene di incrementare la dotazione organica assumendo un dipendente di categoria B3 capo-operaio, figura attualmente non presente nell'Ente, che servirà a coordinare gli operai manutentori attualmente presenti in dotazione organica, a garantire l'uso di tutti i mezzi comunali omologati forniti dall'Amministrazione con l'obbligo di patente C con CQC e a garantire un miglioramento del decoro degli ambienti pubblici, del verde e delle strade considerato che il territorio del comune di Villafranca Padovana è molto vasto;

Ritenuto di modificare per gli anni 2022/2024 il programma dei fabbisogni di personale approvato con DGC n. 138 del 12/10/2021, come da allegato in sub a) e di modificare coerentemente anche l'allegato sub c) della DGC n. 114 del 01/10/2019 di approvazione del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e dei concorsi, nel quale sono rappresentate le aree ed i profili di fabbisogno con i posti da ricoprire alla situazione attuale in coerenza con i fabbisogni di personale di cui al vigente regolamento degli uffici e servizi e in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di adeguare

Rilevato che la dotazione organica come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., media della spesa del personale del triennio 2011/2013, calcolata con i criteri della deliberazione della Corte dei Conti, sezione autonomia, n. 13/2015, è pari a €. 1.150.020,01;

Dato atto che la sostituzione del personale cessato e sostituito non comporta alcuna variazione della spesa complessiva di personale mentre la nuova assunzione di un capo operai – cat. B3 comporta una maggiore spesa che rientra nei limiti previsti dall' art. 1,

commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i. e anche e degli spazi finanziari previsti dal DM del 17/03/2020;

Ravvisata la necessità di prevedere per il triennio 2022-2023-2024, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le seguenti assunzioni di personale:

anno 2022

n. 1 dipendente – cat C – Istruttore (che potrà rendersi vacante a seguito progressione di carriera di dipendente di cat C in cat D prevista nel piano triennale 2021-2023) – tramite accesso dall'esterno dando priorità allo scorrimento di graduatorie vigenti per motivi di celerità e in subordine concorso;

n. 1 dipendente – cat. D – Istruttore Direttivo (ex Funzionario D3) tramite accesso dall'esterno dando priorità allo scorrimento di graduatorie vigenti per motivi di celerità e in subordine concorso;

n. 1 dipendente – cat. B3 – Capo operai - tramite accesso dall'esterno dando priorità allo scorrimento di graduatorie vigenti per motivi di celerità e in subordine tramite concorso;

anno 2023

n. 1 dipendente – cat C - Istruttore

anno 2024

nessuna cessazione programmata

Nel triennio 2022/2024 il responsabile, o in sua assenza il segretario comunale, valuterà di volta in volta se attivare la procedura facoltativa prevista dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001 o attingere direttamente dall'esterno.

Nel triennio 2022/2024, i responsabili di area sono autorizzati a sostituire i dipendenti che dovessero cessare nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP. Il responsabile valuterà, in base al profilo professionale che si renderà vacante, se effettuare la sostituzione tramite procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001 o direttamente tramite accesso dall'esterno dando priorità allo scorrimento di graduatorie vigenti nei comuni della provincia di Padova e provincie limitrofe e in subordine con concorso.

Resta inteso che se un dipendente cessa dal servizio è possibile provvedere alla sua sostituzione, nei modi sopra riportati e nel rispetto delle regole assunzionali vigenti, senza modificare necessariamente il presente PTFP.

Ritenuto altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

Dato atto che tutte le operazioni che saranno effettuate successivamente all'approvazione del rendiconto della gestione dell'anno 2021, saranno vincolate alla verifica da parte del comune di Villafranca Padovana della nuova percentuale risultante dal rapporto tra la spesa complessiva del personale e le entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2 del succitato DM, e che tale percentuale dovrà essere non superiore al valore soglia del 27%;

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Rilevato che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Dato atto che il presente piano triennale dei fabbisogni di personale è stato redatto nei limiti della dotazione organica prevista nel vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali;

Visto il parere espresso sulla presente deliberazione dal Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 e l'attestazione del rispetto dell'art. 2 del D.L. 30/04/2019 n. 34;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento viene data informativa alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

DELIBERA

- 1) di dare atto che ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
- 2) di approvare il programma dei fabbisogni di personale per gli anni 2022/2024, allegato in sub a), che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna ed il numero del fabbisogno dei dipendenti per ciascuna area ed i dipendenti da assumere;
- 3) di dare atto che la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 1.150.020,01;
- 4) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2022/2024 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati:

anno 2022

n. 1 dipendente – cat C – Istruttore (che potrà rendersi vacante a seguito progressione di carriera di dipendente di cat C in cat D prevista nel piano triennale 2021-2023) – tramite accesso dall'esterno dando priorità allo scorrimento di graduatorie vigenti per motivi di celerità e in subordine concorso;

n. 1 dipendente – cat. D – Istruttore Direttivo (ex Funzionario D3) tramite accesso dall'esterno dando priorità allo scorrimento di graduatorie vigenti per motivi di celerità e in subordine concorso;

n. 1 dipendente – cat. B3 – Capo operai - tramite accesso dall'esterno dando priorità allo scorrimento di graduatorie vigenti per motivi di celerità e in subordine tramite concorso;

anno 2023

n. 1 dipendente – cat C - Istruttore

anno 2024

nessuna cessazione programmata

Nel triennio 2022/2024 il responsabile, o in sua assenza il segretario comunale, valuterà di volta in volta se attivare la procedura facoltativa prevista dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001 o attingere direttamente dall'esterno.

Nel triennio 2022/2024, i responsabili di area sono autorizzati a sostituire i dipendenti che dovessero cessare nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP. Il responsabile valuterà, in base al profilo professionale che si renderà vacante, se effettuare la sostituzione tramite procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001 o direttamente tramite accesso dall'esterno dando priorità allo scorrimento di graduatorie vigenti nei comuni della provincia di Padova e province limitrofe e in subordine con concorso.

Resta inteso che se un dipendente cessa dal servizio è possibile provvedere alla sua sostituzione, nei modi sopra riportati e nel rispetto delle regole assunzionali vigenti, senza modificare necessariamente il presente PTFP.

Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

- 5) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
- 6) di dare atto che tutte le operazioni che saranno effettuate successivamente all'approvazione del rendiconto della gestione dell'anno 2021, sono vincolate alla verifica da parte del comune di Villafranca Padovana della nuova percentuale risultante dal rapporto tra la spesa complessiva del personale e le entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2 del succitato DM, e che tale percentuale dovrà essere non superiore al valore soglia del 27%;
- 7) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 8) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Regolarità tecnica

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 16-11-21

Il Responsabile del servizio
F.to PERUZZO ROBERTO

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Regolarita' contabile

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 16-11-21

Il Responsabile del servizio
F.to MAGRIN SERGIO

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta sopra scritta;

Con voti unanimi favorevoli legalmente espressi;

DELIBERA

Di approvare la proposta così come sopra presentata.

Con separata votazione, unanime e favorevole espressa in forma palese, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma4, del D.Lgs.267/00, al fine di procedere ai necessari e conseguenti adempimenti.

OGGETTO	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO
F.to DORIO FAUSTO

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to PERUZZO ROBERTO

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 153 del 16-11-2021

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto è stata pubblicata all'albo on-line del comune per la prescritta pubblicazione dal 23-11-2021 fino al 08-12-2021 con numero di registrazione 1082.

VILLAFRANCA PADOVANA li 23-
11-2021

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE

(nominativo indicato nel certificato di firma digitale)

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 153 del 16-11-2021

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

VILLAFRANCA PADOVANA li

IL RESPONSABILE DELL' ESECUTIVITÀ
(nominativo indicato nel certificato di firma digitale)

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Copia analogica di documento informatico conforme alle vigenti regole tecniche art.23 del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.

IL FUNZIONARIO INCARICATO

PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2022-2024															
AREA I - AFFARI GENERALI				AREA IV - DEMOGRAFICI E POLIZIA LOCALE				AREA II - ECONOMICO FINANZIARIA				AREA III - UFFICIO TECNICO			
Categoria	Profilo	Fabbisogno	da assumere	Categoria	Profilo	Fabbisogno	da assumere	Categoria	Profilo	Fabbisogno	da assumere	Categoria	Profilo	Fabbisogno	da assumere
D	Istruttore direttivo	1	0	D	Istruttore direttivo	1	0	D	Istruttore direttivo	1	0	D	Istruttore direttivo (ex Funzionario D3)	1	1*
C	Istruttore	3	0	C	Istruttore	6	0	C	Istruttore	4	0	C	Istruttore	5	1**
B3	Collaboratore amm.vo	0	0	B3	Collaboratore amm.vo	0	0					B3	Capo operai	1	1
B1	Esecutore amm.vo	1	0	B1								B1	Operaio manutent.	2	0
												A	Operatore generico	1	0
TOTALI		5	0	TOTALI		7	0	TOTALI		5	0	TOTALI		10	3

TOTALE DIPENDENTI	27	4***
--------------------------	-----------	-------------

* nr. 1 posto che si renderà vacante dal 01/11/2022

** nr. 1 posto che si renderà vacante dal 01/05/2023

*** cat. C che si potrà rendere vacante a seguito progressione verticale prevista nel piano 2021-2023

REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

FABBISOGNO DI PERSONALE

Suddivisione dei posti di ruolo per categoria giuridica prima della modifica

CATEGORIA	TOTALE PERSONALE DOTAZIONE ORGANICA
D3	1
D1	3
C	18
B3	0
B1	3
A	0
A Part-time	1

TOTALE complessivo	26
---------------------------	-----------

Suddivisione dei posti di ruolo per categoria giuridica a seguito modifica

CATEGORIA	TOTALE PERSONALE DOTAZIONE ORGANICA
D3	1
D1	3
C	18
B3	1
B1	3
A	0
A Part-time	1

TOTALE complessivo	27
---------------------------	-----------