



# COMUNE DI NOVENTA PADOVANA

PROVINCIA DI PADOVA

COPIA

N°98 Reg. delib.	Ufficio competente PERSONALE
---------------------	---------------------------------

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### OGGETTO

OGGETTO	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021/2023 E NUOVA DOTAZIONE ORGANICA.
---------	--

Oggi **tre** del mese di **dicembre** dell'anno **duemilaventi** alle ore 19:00, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
BISATO LUIGI	SINDACO	Presente
BORINA FABIO	VICE SINDACO	Presente
BERNARDO SILVIA	ASSESSORE	Presente
CABBIA FIORIN RAFFAELLA	ASSESSORE	Presente
STIEVANO SIMONE	ASSESSORE ESTERNO	Presente
TISATO SOFIA	ASSESSORE	Presente

6	0
---	---

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

Il Sig. BISATO LUIGI nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

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

OGGETTO	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021/2023 E NUOVA DOTAZIONE ORGANICA.
---------	--

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso che:

- a) l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- b) l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- c) l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- d) l'art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;
- e) a norma dell'art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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;
- f) ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge 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 Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni;
- g) l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, 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;
- h) l'art. 22, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotte dall'art. 4, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;
- i) con il Decreto dell'8 maggio 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*" pubblicate sulla

Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

**Visti:**

- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;
- l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- l'art. 14-bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 ed in particolare il comma 3 secondo cui le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 del medesimo art. 14-bis si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del citato decreto;
- l'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;
- l'art. 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 secondo cui «Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over»;
- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- il comma 1 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 secondo cui la disciplina è dettata «anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145»;
- il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: «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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;

**Considerato che:**

- 1) il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;
- 2) la sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N.25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, aveva enunciato i seguenti principi di diritto:
  - 3) *la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal*

*servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;*

4) *la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;*

5) *i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.*

**Visti:**

- il DECRETO 17 marzo 2020 della PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (20A02317)“ pubblicato sulla GU n.108 del 27-4-2020;
- la circolare N. 17102/110/1 dell'8/06/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

**Considerato** che dall'applicazione dei conteggi relativi al rapporto calcolati ai sensi del DPCM 17/03/2020, tra il volume della spesa di personale (rendiconto 2019) e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio (2017/2019) la percentuale risultante è pari al 20,20% e quindi colloca il Comune di Noventa Padovana al di sotto di quella fissata dal decreto citato per la fascia demografica di riferimento (27%), e pertanto nella miglior situazione ivi prevista ai sensi delle percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio (v. allegato E);

**Precisato** che il nuovo CCNL delle funzioni locali 2016/2018, firmato il 21/05/2018 che, tra le altre cose, ha rivisto il sistema di classificazione del personale dipendente, eliminando la categoria di accesso dei funzionari B3 e D3;

**Preso atto** che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 il concetto di dotazione organica si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del PTFP, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione di budget assunzionali;

**Richiamata** la precedente deliberazione di G.C. n. 52 del 02/07/2020 avente ad oggetto "Aggiornamento Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2020/2022 e nuova dotazione organica" con la quale si disponeva la copertura dei seguenti posti vacanti di organico:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore	Tempistica di copertura (entro il)
Istruttore Amministrativo Cat. C	Mobilità esterna/ concorso pubblico	Pubblica Istruzione	31/12/2020

Istruttore di Vigilanza Cat. C	Mobilità esterna	Polizia Locale	31/12/2020
Istruttore di Vigilanza Cat. C	Concorso/atingim ento graduatoria	Polizia Locale	31/12/2020
Istruttore di Vigilanza Cat. C	Concorso/atingim ento graduatoria	Polizia Locale	31/12/2021
Istruttore Tecnico Cat. C	Mobilità esterna/ concorso pubblico/Attingiment o graduatoria altri enti	Ecologia e Ambiente	31/12/2020
Istruttore Amministrativo Cat. C	Mobilità esterna/ concorso pubblico/atingim o graduatorie altri enti	Affari Generali/Economico Finanziario	31/12/2020
operaio tecnico specializzato Cat. B	concorso pubblico	Patrimonio Manutenzioni	e 31/12/2020

**Considerato che:**

- si conferma la necessità di procedere alla copertura di un posto di Istruttore Amministrativo cat. C Settore Pubblica Istruzione mediante mobilità esterna/concorso pubblico/atingimento da graduatoria altro ente;
- è in fase di svolgimento la mobilità esterna per un Agente di Polizia Locale cat. C. La conclusione della procedura è prevista entro il 31/01/2021;
- il concorso per la copertura di n. 1 posto di Agente di Polizia Locale è stato sospeso ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. z) del DPCM 03/11/2020. Sono già pervenute le domande dei candidati e si darà corso allo svolgimento delle prove non appena la normativa lo consentirà. Data di conclusione procedimento prevista: 31/05/2021;
- in data 30/09/2020 è cessato dal servizio per dimissioni volontarie un dipendente inquadrato in categoria B3 con funzioni di Collaboratore Amministrativo presso il Settore Affari Generali. Si propone l'assunzione mediante concorso pubblico/mobilità esterna/atingimento graduatoria di un Istruttore Amministrativo Cat. C in corso d'anno 2021. La procedura di mobilità è conclusa e in attesa di autorizzazioni da parte degli Enti di provenienza;
- in data 28/12/2020 cesserà dal servizio per collocamento a riposo obbligatorio un dipendente inquadrato in categoria C con funzioni di Istruttore Tecnico appartenente al Settore Patrimonio e Manutenzioni; se ne propone la sostituzione in corso d'anno 2021 mediante concorso pubblico;
- in data 30/06/2021 è prevista la cessazione dal servizio per collocamento a riposo obbligatorio di un dipendente inquadrato in categoria D con funzioni di Istruttore Direttivo Contabile appartenente al Settore Economico-Finanziario; si propone l'assunzione mediante concorso pubblico/mobilità esterna/atingimento graduatoria di un Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile Cat. D in corso d'anno 2021;
- in data 28/02/2022 è prevista la cessazione dal servizio per collocamento a riposo obbligatorio di un dipendente inquadrato in categoria C con funzioni di Agente di Polizia Locale

appartenente al Settore Polizia Locale; se ne propone la sostituzione in corso d'anno 2022 mediante concorso pubblico/scorrimento graduatoria in via di formazione;

- si precisa che l'assunzione dell'Agente di Polizia Locale mediante concorso nel 2021 è subordinata alla mobilità interna di un vigile.

**Ritenuto** pertanto, sulla base di quanto suesposto ed in relazione alle attuali esigenze organizzative, di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale 2021/2023, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo, così come indicato nel prospetto che segue:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore	Tempistica di copertura (entro il)
Istruttore Amministrativo Cat. C	Mobilità esterna/ concorso pubblico/ating. grad.	Pubblica Istruzione	31/12/2021
Istruttore di Vigilanza Cat. C	Mobilità esterna (procedura in corso)	Polizia Locale	31/01/2021
Istruttore di Vigilanza Cat. C	Concorso pubblico (procedura in corso)	Polizia Locale	31/05/2021
Istruttore Amministrativo Cat. C	Mobilità esterna/ concorso pubblico/ating. grad.	Affari Generali	31/01/2021
Istruttore Tecnico Cat. C	Mobilità esterna/ concorso pubblico/Attingiment o graduatoria altri enti	Patrimonio e Manutenzioni	31/12/2021
Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile Cat. D	Mobilità esterna/ concorso pubblico/atingiment o graduatorie altri enti	Economico Finanziario	31/12/2021
Istruttore di Vigilanza Cat. C	concorso pubblico	Polizia Locale	31/12/2022

**Ricordato** ancora che l'art. 9, comma 1- quinquies, del D.L. n. 113 del 24.06.2016, convertito con modifiche in legge n. 160 del 07.08.2016, stabilisce che, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i

dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto; impone altresì il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo;

Dato atto che sono stati approvati i seguenti atti:

- ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ai sensi dell'art. 16 della L.183/2011 e dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001 effettuata con atto di G.C. n. 96 del 03/12/2020 a valere per l'anno 2021;
- adozione del Piano triennale delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs 198/2006 mediante deliberazione di G.C. n. 39 del 04/06/2020;
- Piano 2020/2022 della performance organizzativa per la trasparenza, la misurazione e la valutazione degli obiettivi assegnati ai responsabili dei settori e di questi verso i dipendenti di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, approvato con deliberazione di G.C. n. 51 del 2/07/2020;
- bilancio di previsione per il triennio 2020/2022 approvato con deliberazione del C.C. n. 45 del 20/12/2019;

**Visti:**

- il prospetto allegato al presente atto sub "A", nel quale è indicata la situazione attuale del personale del Comune sia in termini numerici che di spesa complessiva in rapporto al valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;
- il prospetto allegato al presente atto sub "B", nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale anno 2021 per come previsto dal presente atto, sia in termini numerici che di spesa complessiva in rapporto al valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;
- il prospetto allegato al presente atto sub "C", nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale anno 2022 per come previsto dal presente atto, sia in termini numerici che di spesa complessiva in rapporto al valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;
- il prospetto allegato al presente atto sub "D", nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale anno 2023 per come previsto dal presente atto, sia in termini numerici che di spesa complessiva in rapporto al valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

**Dato atto** che il presente piano dei fabbisogni è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppa, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

**Visto** infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

**Atteso** che con proprio verbale, allegato al presente atto, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

**Visti** i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile: favorevoli, resi ai sensi dell' art. 49, comma 1, del D.Lgs.18/08/2000, n. 267;

**Dato atto** che la presente seduta si è svolta con modalità a distanza in osservanza delle apposite linee guida approvate con DGC n. 22 del 17.03.2020;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge,

### **DELIBERA**

1. di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2021/2023, come da allegato alla presente delibera composto dai seguenti prospetti:
  - il prospetto allegato al presente atto sub "A", nel quale è indicata la situazione attuale del personale del Comune sia in termini numerici che di spesa complessiva in rapporto al valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;
  - il prospetto allegato al presente atto sub "B", nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale anno 2021 per come previsto da l presente atto, sia in termini numerici che di spesa complessiva in rapporto al valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;
  - il prospetto allegato al presente atto sub "C", nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale anno 2022 per come previsto da l presente atto, sia in termini numerici che di spesa complessiva in rapporto al valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;
  - il prospetto allegato al presente atto sub "D", nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale anno 2023 per come previsto da l presente atto, sia in termini numerici che di spesa complessiva in rapporto al valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;
2. di dare atto che la spesa relativa al presente piano deve trovare capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d' esercizio 2021/2023;
3. di accertare che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale in quanto la spesa complessiva di personale prevista annualmente risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013 ai sensi dell' art.1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 ;
4. di specificare che sul presente provvedimento il Revisore dei conti ha attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall' art. 39 della legge 449/97 e dall' art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta da parere allegato sub "E";
5. di autorizzare per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato che si

dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

6. di autorizzare la sostituzione di personale dipendente in relazione ad eventuali mobilità in uscita, mobilità interne o ulteriori cessazioni dal servizio (turnover) per il triennio 2021-2023 mediante mobilità volontaria in entrata (passaggio diretto ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) o mobilità per interscambio per personale di ruolo di altri enti pubblici, istituti neutri per la finanza pubblica, come precisato anche dalla Corte dei Conti del Veneto, parere 234/2012, o con concorso pubblico o con utilizzo di graduatorie di altri comuni qualora consentiti dalla normativa vigente, ferma restando l'osservanza dei limiti di spesa e delle capacità assunzionali del Comune
7. di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
8. di precisare che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n.33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale e di invio al SICO ([www.sico.tesoro.it](http://www.sico.tesoro.it));
9. di trasmettere il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale.

Quindi,

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Con successiva separata ed unanime votazione

### **DELIBERA**

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

<b>OGGETTO</b>	<b>PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021/2023 E NUOVA DOTAZIONE ORGANICA.</b>
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**SINDACO**  
**F.to BISATO LUIGI**

Documento firmato digitalmente  
(artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i)

**SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to BERGAMIN RAFFAELE MARIO**

Documento firmato digitalmente  
(artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i)

## PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

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

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE  
2021/2023 E NUOVA DOTAZIONE ORGANICA.**

### REGOLARITA' 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 03-12-20

Il Responsabile del servizio  
F.to BERGAMIN RAFFAELE  
MARIO

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

## **PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE**

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

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE  
2021/2023 E NUOVA DOTAZIONE ORGANICA.**

### **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 03-12-20

Il Responsabile del servizio  
F.to Ceccarello Eva

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Allegato alla deliberazione

## **DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 98 del 03-12-2020**

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE  
2021/2023 E NUOVA DOTAZIONE ORGANICA.**

---

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 1177.

COMUNE DI NOVENTA  
PADOVANA li 11-12-2020

IL MESSO COMUNALE

—  
Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Allegato alla deliberazione

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE  
N. 98 del 03-12-2020**

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE  
2021/2023 E NUOVA DOTAZIONE ORGANICA.**

---

**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.

L'INCARICATO  
BERGAMIN RAFFAELE MARIO

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa