



# COMUNE DI FISCAGLIA

## PROVINCIA DI FERRARA

**Deliberazione n° 115**  
**in data 24/12/2020**

### Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

---

**Oggetto:**

Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2022/2023 - Definizione della struttura organizzativa dell'Ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale

---

L'anno duemilaventi, addì ventiquattro del mese di dicembre alle ore 11.00 nella Casa Comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente Ordinamento delle Autonomie Locali e dallo Statuto Comunale vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano presenti:

		Presenti	Assenti
1	Tosi Fabio	X	
2	Bertelli Renato	X	
3	Chiarini Monica	X	
4	Giaquinto Alessandra	X	
5	Sovrani Francesco	X	
		5	0

Assiste il Segretario Comunale, Dott.ssa Crivellari Rita, la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Tosi Fabio, nella sua qualità di Sindaco del Comune suddetto, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

---

## LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il Comune di Fiscaglia è stato istituito a far data dal 1/1/2014, giusta L.R. n. 18 del 7/11/2013, a seguito di un processo di fusione tra i preesistenti Comuni di Migliarino, Migliaro e Massa Fiscaglia;

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.;

FATTO PRESENTE CHE:

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, commi 2 e 3 recita quanto segue:  
*«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, 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 unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;*  
*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;*
- il comma 4 dello stesso articolo 6 prevede la competenza della Giunta comunale ed in particolare che “ Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, e' assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”;
- l'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede al comma 1 che: “Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6, comma 2, anche con riferimento a

fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali” e al comma 3 che “Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza Unificata di cui all’art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131.”;

VISTO l’art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all’art. 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come introdotte dall’art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, 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 D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

DATO ATTO che con il 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”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;

DATO ATTO che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 25/6/2020, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Rendiconto della gestione 2019;

EVIDENZIATO che il Comune di Fiscaglia in relazione al citato rendiconto, sulla base della tabella di riscontro dei parametri di deficitarietà strutturale redatta ai sensi del DM Interno del 28/12/2018, risulta non deficitario;

VISTO l’art. 89, c. 5, D.lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell’Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

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., così come attestazioni rilasciate dai Responsabili di Settore (agli atti dell’Ente);

CONSIDERATI, inoltre, i fabbisogni di personale necessari per l’assolvimento dei compiti istituzionali dell’Ente, come da proposta del Segretario Generale congiuntamente ai Responsabili di Settore, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell’Ente, approvati con Deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 30/1/2020, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

VISTE le proprie deliberazioni:

- n. 157 del 16/12/2019, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, si procedeva all’approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del personale 2020/2022, previa ricognizione

annuale delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo del D. Lgs. n. 165/2001;

- n. 62 del 20/08/2020, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, con la quale si procedeva ad una modifica del citato piano triennale a seguito degli indirizzi di cui alla deliberazione di C.C. n. 31 del 30/7/2020 in merito allo scioglimento del Consorzio Struttura Zerosei, con conseguente assorbimento di n. 2 unità di personale nell'organico dell'Ente ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- n. 84 del 24/09/2020, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, con la quale si procedeva ad una seconda modifica del menzionato piano triennale, per le motivazioni nella stessa indicate, prevedendo la rimodulazione della dotazione organica e contestuale attivazione delle procedure finalizzate al reclutamento di n. 1 "Ispettore di Vigilanza" e di n. 2 "Collaboratori professionali tecnici";

CONSTATATO 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 piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

DATO ATTO, altresì, che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

EVIDENZIATO che l'articolo 33 del decreto legge n. 34 del 30/4/2019 –convertito nella Legge n. 58 del 28/6/2019-, ed in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020, ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L. 90 del 24/6/2014 convertito nella Legge n. 114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

CONSIDERATO che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

VISTA la circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Pubblica Amministrazione, la quale analizza il DPCM 17/3/2020 e fornisce chiarimenti su quanto da esso disposto;

PRESO ATTO che sulla base dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al **18,16%** e che, pertanto, il Comune di Fiscaglia si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1, ossia al **26,90%** per la fascia demografica di appartenenza (Fascia E);

RILEVATO che secondo l'art. 6 comma 3 del citato decreto "*I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta al di sotto dei valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 possono 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 le definizioni dell'art.2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*"

CONSIDERATO, inoltre, che ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013,

valore che è possibile incrementare fino alla spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica (nel caso di Fiscaglia: 26,90%), con la gradualità di cui alla tabella 2;

RILEVATO, a tal fine, che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € 2.073.048,00;

RICORDATO che nel quinquennio 2015/2019 si sono verificate le seguenti cessazioni di personale dipendente:

- anno 2015 n. 5 cessazioni, segnatamente,:
  - .. n. 1 "Istruttore Direttivo Amm.vo" Cat. D1 (cessazione il 15/12 per collocamento a riposo)
  - .. n. 1 "Istruttore Direttivo Amm.vo" Cat. D1 (cessazione il 30/6 per decesso)
  - .. n. 1 "Educatrice Asilo Nido" Cat. C1 (cessazione il 6/12 per collocamento a riposo)
  - .. n. 1 "Operaio" Cat. B1 (cessazione il 30/6 per collocamento a riposo)
  - .. n. 1 "Istruttore" Cat. C1 (cessazione il 31/7 per collocamento a riposo)
- anno 2016 n. 1 cessazione, segnatamente,:
  - .. n. 1 "Istruttore" Cat. C1 (cessazione il 31/8 per collocamento a riposo)
- anno 2017 n. 5 cessazioni, segnatamente,:
  - .. n. 1 "Istruttore Vigilanza" Cat. C1 (cessazione il 31/12 per collocamento a riposo)
  - .. n. 1 "Istruttore Direttivo" Cat. D1 (cessazione il 28/2 per mobilità)
  - .. n. 1 "Operaio" Cat. B1 (cessazione il 31/8 per collocamento a riposo)
  - .. n. 1 "Operaio Specializzato" Cat. B3 (cessazione il 31/10 per mobilità)
  - .. n. 1 "Istruttore" Cat. C1 (cessazione il 31/7 per collocamento a riposo)
- anno 2018 n. 4 cessazione, segnatamente,:
  - .. n. 1 "Operatore" Cat. A1 (cessazione il 31/1 per collocamento a riposo)
  - .. n. 1 "Operaio Specializzato" Cat. B3 (cessazione il 31/5 per collocamento a riposo)
  - .. n. 1 "Istruttore Amministrativo" Cat. C1 (cessazione il 31/7 per collocamento a riposo)
  - .. n. 1 "Istruttore Vigilanza" Cat. C1 (cessazione il 30/6 per mobilità)
- anno 2019 n. 4 cessazioni, segnatamente,:
  - .. n. 1 "Istruttore Direttivo" Cat. D1 (cessazione il 31/3 per mobilità)
  - .. n. 1 "Istruttore Tecnico" Cat. C1 (cessazione il 3/11 per mobilità)
  - .. n. 1 "Operaio Specializzato" Cat. B3 (cessazione il 14/7 per collocamento a riposo)
  - .. n. 1 "Istruttore" Cat. C1 (cessazione il 31/7 per collocamento a riposo)

DATO ATTO che, per le cessazioni indicate, si è proceduto alla sostituzione di:

- n. 2 unità di "Istruttore di Vigilanza" -Cat. C- (n. 1 nel 2018 e n. 1 nel 2019) e nel corso dell'anno 2020:
- n. 1 Istruttore Tecnico" cat. C assunto per mobilità dal Comune di Lagosanto a far data dal 01/11/2020;
- n. 1 "Educatrice asilo nido" cat. C, a seguito di trasferimento ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- n. 1 "Ausiliaria nido" cat. B (pos. accesso B1), a seguito di trasferimento ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- n. 2 unità di "Istruttore amministrativo-contabile"- Cat. C (mediante concorso pubblico), di cui n. 1 assunto in data 15/10/2020 e n.1 assunto in data 02/11/2020 ed assegnati al Settore Finanze e Personale;
- n. 1 "Ispettore di Vigilanza" cat. D assunto dalla data del 14/12/2020.
- n. 2 "Collaboratore professionale tecnico" cat. B3 che saranno assunti (mediante utilizzo di graduatoria di altro Ente) presumibilmente a far data dal 01/02/2021, assegnati al Settore Lavori Pubblici e Patrimonio;

e ricordato che l'assunzione di n,1 unità di "Istruttore direttivo amministrativo-finanziario" cat. D, da assegnare al Settore Finanze e Personale, mediante concorso gestito dalla Provincia di Ferrara in convenzione con il Comune di Fiscaglia, non sarà possibile in considerazione della comunicazione pervenuta con nota prot. 34118 del 09/12/2020 con la quale la Provincia informa di avere necessità di scorrere l'intera graduatoria al fine di sopperire all'impossibilità di dare attuazione ad un secondo concorso, a causa delle previsioni contenute nel DPCM 3/12/2020 che sospendono nuovamente l'espletamento delle prove pre-selettive e scritte delle procedure concorsuali in corso;

EVIDENZIATO:

- che l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo 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;
- che, pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, è necessario procedere ad una ricognizione dell'eventuale personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio;

ATTESO, in proposito, che considerando il personale attualmente in servizio ed in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero così come attestazioni dei Responsabili di Settore (conservate in atti);

EVIDENZIATO, ancora e con riferimento al rispetto dei vincoli previsti per poter procedere ad assunzioni di personale:

- che è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2020/2022, giusta deliberazione G.C. n. 155 del 16/12/2019;
- il Piano delle Performance 2020/2022 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 7 del 30/1/2020, così come modificato con deliberazione di G.C. n. 50 del 3/7/2020;
- che allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008;
- di aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006);
- di aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009, così come da ricevuta conservate in atti.

CONSTATATO che non si rileva la necessità di prevedere eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici;

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;

DATO ATTO, 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;

PRESO ATTO dei conteggi e dell'istruttoria predisposta dal Responsabile del Settore Finanze e Personale;

RITENUTO, pertanto, di adottare per il triennio 2021/2023 la programmazione del fabbisogno di personale così come risultante nell'unito "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE", allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

VISTO il Parere di regolarità tecnica favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ad esito del controllo attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ed il Parere di

regolarità contabile favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, attestante la regolarità contabile del presente atto in relazione agli effetti diretti e/o indiretti che lo stesso produce sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, ai sensi degli articoli 49, 147, comma 1 e 147-bis del Decreto legislativo 18/08/2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni e dato atto che i suddetti Pareri sono allegati al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dall'Organo di Revisione ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso con verbale n. 31 del 17/12/2020, acquisito al Prot. n. 21961 del 18/12/2020;

VISTI:

- .. il vigente R.O.U.S.
- .. il D. Lgs. n. 267/2000
- .. il D. Lgs. n. 165/2001
- .. il vigente CCNL 21/5/2018 del comparto Funzioni Locali;

Con votazione unanime, favorevole, resa nelle forme di legge

### DELIBERA

- 1) di approvare, per le motivazioni di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritte ed approvate, l'unito "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021/2023, allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale, nel quale sono indicati i profili, le modalità di reclutamento e le tempistiche;
- 2) di dare atto che, per il Comune di Fiscaglia, il parametro di virtuosità finanziaria di cui al D.L. n. 34/2019 e D.P.C.M. 17/3/2020 si colloca al di sotto del "valore soglia più basso" di spese su entrate correnti (segnatamente, percentuale del 18,16%) e che, pertanto, per l'anno 2021 il limite di spesa per il personale per questo Ente viene ricalcolato nella misura complessiva di € 2.468.674,25;
- 3) di dare atto che per l'anno 2021 non si rilevano eccedenze di personale (giuste attestazioni dei Responsabili di Settore, conservate in atti);
- 4) di approvare la nuova dotazione organica dell'Ente, così come definita nell'allegato P.T.F.P. che ad ogni buon conto di seguito si rappresenta:

#### SETTORE FINANZE/PERSONALE

categoria	profilo professionale	n. posti	NOTE
D1	Istruttore Direttivo Amm.vo/Contabile	2	n. 1 vacante
C1	Istruttore Amm.vo/Contabile	3	

#### SETTORE ENTRATE

categoria	profilo professionale	n. posti
D1	Istruttore Direttivo Amm.vo/Contabile	1
C1	Istruttore Amm.vo/Contabile	1

#### SETTORE URBANISTICA E EDILIZIA PRIVATA

categoria	profilo professionale	n. posti	NOTE
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1	
C1	Istruttore Tecnico	2	n. 1 vacante

#### SETTORE AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE

categoria	profilo professionale	n. posti
-----------	-----------------------	----------

D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1
C1	Istruttore Tecnico	1

**SETTORE SUAP E CED**

categoria	profilo professionale	n. posti
D1	Istruttore Direttivo Amm.vo/Contabile	2

**SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO**

categoria	profilo professionale	n. posti	NOTE
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1	
C1	Istruttore Tecnico	2	
B3	Collaboratore professionale tecnico	3	n.2 vacanti che saranno coperti presumibilmente a far data dal 01/02/2021, mediante utilizzo di graduatoria di altro Ente

**SETTORE POLIZIA LOCALE**

categoria	profilo professionale	n. posti
D1	Ispettore di Vigilanza	1
C1	Istruttore Vigilanza	5

**SETTORE AFFARI GENERALI**

categoria	profilo professionale	n. posti	NOTE
D1	Istruttore Direttivo Amm.vo	4	n. 1 vacante (di nuova istituzione)
C1	Istruttore Amm.vo	6	
C1	Educatrice Asilo Nido	1	
B3	Collaboratore Amm.vo	4	
B1	Esecutore Ausiliaria Nido	2 (**) 1	(**) (n. 1 part-time 24 ore)
A1	Ausiliaria	1	(part-time 24 ore)

**TOTALE POSTI ..... 45**

- 5) di dare atto che, ferma restando la programmazione di cui al presente provvedimento, si provvederà alla copertura di ciascuno dei posti indicati nel citato allegato, previa puntuale verifica delle effettive disponibilità e coperture di bilancio;
- 6) di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente ed, in ogni caso, potrà essere aggiornata in relazione a nuove e/o diverse esigenze debitamente motivate, nonché in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche normative in materia di facoltà assunzionali e di spesa;
- 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;
- 9) di trasmettere copia del presente provvedimento alle RR.SS.UU. ed alle OO.SS.;

**DELIBERA, altresì,**

con separata ed unanime votazione, favorevole, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile tenuto conto, in proposito, che il presente provvedimento è correlato e propedeutico agli adempimenti e documenti previsti per la redazione del bilancio di previsione 2021/2023

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

F.to digitalmente  
IL SINDACO  
Agr. Tosi Fabio

F.to digitalmente  
IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Crivellari Rita

---