



# COMUNE DI CITTADELLA

*Cittadella Città d'Arte*

PROVINCIA DI PADOVA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Deliberazione n. 185 del 12/07/2019**

**OGGETTO: PIANO FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE ANNI 2019/2021 - AGGIORNAMENTI**

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **dodici** del mese di **luglio** alle ore **11:00** in Cittadella, nella sala delle adunanze la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

PIEROBON LUCA	SINDACO	Presente
SIMIONI MARCO	ASSESSORE	Presente
BELTRAME MARINA	ASSESSORE	Presente
GALLI DIEGO	ASSESSORE	Presente
PAVAN FRANCESCA	ASSESSORE	Presente
DE ROSSI FILIPPO	ASSESSORE	Assente

**Presenti n. 5**

**Assenti n. 1**

Partecipa alla seduta il VICE SEGRETARIO SARTORE CARLO che provvede alla redazione del presente verbale.

Assume la presidenza il Sig. PIEROBON LUCA, nella sua qualità di SINDACO, il quale riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

*Viene esaminata la seguente proposta di delibera redatta dal Responsabile del Servizio, sulla quale sono stati espressi i pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D. Lgs. 267/2000.*

**OGGETTO: PIANO FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE ANNI 2019/2021 - AGGIORNAMENTI**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**PREMESSO:**

- che l'art. 39 della legge n. 449/1997, c.d. legge finanziaria 1998, prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- che l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, prevede che nell'ambito dell'ente locale, ai fini della funzionalità ed ottimizzazione delle risorse, "gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12.03.1999, n. 68";
- che il comma 2 dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e s.m. e i. (da ultimo modificato dal D.Lgs. 75/2017), statuisce che: "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.";

**RICHIAMATO** il comma 5, ult. periodo dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come inserito dal D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017, ai sensi del quale "La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni";

**RICHIAMATE:**

- le deliberazioni di Giunta Comunale n. 176 del 1.8.2018, con cui veniva approvato il Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 e rimodulato l'anno 2018 e n. 206 del 17.9.2018, con cui veniva nuovamente rimodulato il Piano per l'anno 2018;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 31.1.2019, con la quale è stato verificato che non si rilevano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2011, n. 165;

**DATO ATTO** che si intende come mancanza delle condizioni di soprannumero o eccedenza di personale, tra le varie, la mancanza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, e il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti di risorse umane in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte;

DATO ATTO che alla data del 30/06/2019 risultavano in servizio n. 91 dipendenti (compreso il segretario generale) su un totale di popolazione residente pari a 20.145 (al 31.12.2018), con un rapporto dipendenti/abitanti pari a 1/221, con evidente disequilibrio di risorse umane assegnate rispetto ai limiti di cui al D.M. 10.04.2017 *“Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019”* che per la fascia demografica del Comune di Cittadella prevede un rapporto medio dipendenti-popolazione pari a 1/146;

VISTO l'art. 1, comma n. 557 e seguenti, della legge 296/2006, come modificato da ultimo dal D.L. n. 90/2014, che dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità non possono superare la spesa per il personale media del triennio 2011/2013;

VISTI i vincoli dettati dal comma 424 della legge n. 190/2014, (c.d. legge di stabilità 2015), rielaborati con l'art. 1 comma 234 della legge 208/2015 (c.d. legge di stabilità per l'anno 2016) che prevede: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità”*;

DATO ATTO che con nota circolare del Dipartimento Funzione Pubblica del 18/07/2016, prot. 37870, è stato disposto - per gli enti locali rientranti in alcune Regioni d'Italia, tra le quali il Veneto - (Cfr.) *“ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali di personale ... omissis ... rispettando le limitazioni finanziarie e ordinamentali previste dalla normativa vigente”*;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 1, comma 228, della legge 23.12.2015 n. 208, come modificato dall'art. 22, comma 2 del D.L. n. 50 del 24/04/2017, gli enti locali potevano *“procedere, per gli anni, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente”*, venendo quindi a ripristinarsi la capacità assunzionale del 100% a partire dall'anno 2019;

RICHIAMATE le disposizioni della Legge di stabilità per l'anno 2019, L. n. 145 del 30/12/2018, la quale all'art. 1 comma 360, prevede che le pubbliche amministrazioni *“procedono al reclutamento del personale secondo modalità semplificate ... omissis...”*, mentre ai commi 361 e 365, viene prescritto che *l'uso delle graduatorie, per le procedure concorsuali bandite dopo il 01/01/2019, siano “utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso”*;

CONSIDERATO che nell'anno 2018 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013, e che tale rispetto è previsto anche per l'anno 2019 e seguenti, come da delibera di Consiglio comunale n. 3 del 27.2.2019 di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2019-2021;

CONSIDERATO che il Comune di Cittadella, oltre ad aver rispettato nell'anno 2018 gli *“equilibri di finanza pubblica”* (di cui all'art. 9 L. 243/2012), sta assumendo ogni politica gestionale finalizzata a mantenerne il rispetto anche per il corrente anno;

VISTA la deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 27/2014 sul calcolo dei risparmi derivanti da cessazioni che non sono stati utilizzati per finanziare nuove assunzioni nel triennio precedente;

VISTA altresì la deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 26/2015, intervenuta a seguito della novella di cui all'art. 4, comma 3 del D.L. 78/2015, che – ad integrazione Documento amministrativo informatico, sottoscritto con firma digitale, ai sensi degli art. 20 e 23-ter del D.Lgs. n. 82/2005 in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del CAD, della Circolare congiunta del Ministro Pubblica amministrazione e Affari regionali, n. 1/2015 – ha così chiarito la portata della norma: (Cfr) *“autorizza i Comuni ad impiegare nel 2016 l'eventuale budget residuo del triennio 2011-2013 per assunzioni non vincolate ai sensi del comma 424. Ne consegue che per le cessazioni intervenute nel 2015, la capacità assunzionale del 2015, eventualmente rinviata nel 2016, non soggiace alle limitazioni introdotte dal citato comma 424, restando regolata da quanto previsto, per gli enti soggetti al patto di stabilità interno, dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, che indica le quote percentuali di turn-over consentite per le assunzioni di personale a tempo indeterminato”*;

RITENUTO di dover ridefinire le modalità di copertura dei posti che si intendono coprire con assunzioni a tempo indeterminato o determinato;

PRESO ATTO che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000, c.d. Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;

DATO ATTO che le assunzioni risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale calcolata sulla “media del triennio” 2011/2013 (di cui al comma 557-quater della L. 296/2006, come integrato con art. 3, comma 5-bis del DL 90/2014);

CONSIDERATO che, anche sulla base dell'orientamento della Corte dei Conti Sezione Lombardia (Parere n. 264 del 17.10.2014), il nuovo ed unico parametro da considerare ai fini del rigoroso rispetto “del tetto di spesa” del personale, va inteso la media del triennio 2011/2013, a prescindere dal fatto che il rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato o determinato (art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, come integrato dall'art. 3, comma 4 bis, del D.L. 90/2014);

CONSIDERATO, inoltre, che con riguardo alla spesa del personale a tempo determinato e del lavoro “flessibile” in senso lato, l'ente ha rispettato i limiti di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, e s. m. e i., tenendo conto che in ossequio all'art. 16 comma 1-quater del D.L. 113/2016 (convertito con legge n. 160 del 7/8/2016), le assunzioni a tempo determinato di dirigenti di cui all'art. 110 co. 1 D. Lgs. 267/2010, non rientrano in detto limite, e conseguentemente debbono essere incluse, invece, per specificità di disciplina, nell'ambito del più vasto limite di cui al succitato comma 557 L. 296/2006, mantenendo coerente di anno in anno tale vincolo;

CONSIDERATO altresì che il computo dei “resti” assunzionali è effettuato in senso “dinamico”, come enunciato dalla delibera della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 28/2015;

DATO ATTO che nel bilancio preventivo 2019 e pluriennale la spesa del personale non supera quella della media del triennio 2011/2013;

VISTO il D.L. n. 113 del 24.6.2016, in particolare di questo l'art. 16, comma 1, che dispone l'abrogazione della lettera a) del comma 557 della L. 296/2006 (circa il previgente obbligo di rispettare un dato rapporto tra spesa personale/spesa corrente);

PRESO ATTO, come fatto nuovo, rispetto al precedente piano triennale (approvato con delibera di GC n. 176 del 1.8.2018 e rimodulato con delibera di GC n. 206 del 17.9.2018) che nel corso dell'anno 2018 sono cessati dal servizio n. 6 dipendenti, per una spesa complessiva di euro 126.791,74, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie tra enti soggetti ai vincoli assunzionali (considerate neutre);

CONSIDERATO che a legislazione vigente, ai fini del computo complessivo della "capacità assunzionale 2019", la stessa viene calcolata sul 100% dei cessati dell'anno precedente oltre ai così detti "resti" del precedente triennio dinamico (2015/2017), calcolati sulla base delle percentuali al tempo vigenti: il 25% della spesa delle cessazioni dell'anno 2015 e il 75% della spesa delle cessazioni dell'anno 2016 e 2017 (giusto art. 1, comma 228, della L. 208/2015, come modificato dall'art. 16 del D.L. 113/2016, convertito in L. 160/2016);

VISTO l'allegato B) alla presente, con le tabelle relative ai limiti per l'anno 2019 e 2020;

RILEVATO che per gli anni 2019, 2020 e 2021 si terrà conto delle eventuali assunzioni di personale dipendente avvenute tramite concorso che avranno eroso capacità assunzionale, rispetto invece a quelle che si saranno concluse per mobilità;

DATO ATTO che nel 2018 e - allo stato attuale - nel corrente anno 2019, questo Ente ha rispettato i "tempi medi di pagamento" di cui all'art. 41, comma 2, del DL n. 66 del 24.4.2014;

CONSIDERATO che ai fini delle c.d. assunzioni obbligatorie questo Ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999, sia con riguardo all'art. 1 che all'art. 18;

CONSIDERATO che con la deliberazione di G.C. n. 58 del 26/03/2018 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2018/2020, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005, n. 246";

DATO ATTO che è in fase di approvazione il Piano Triennale della Performance – Piano degli Obiettivi 2019-2021;

VISTO l'articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001, l'articolo 39 della legge n. 449/1997 ed il titolo II del C.C.N.L. 2016-2018 in tema di relazioni sindacali;

VISTO l'articolo 48, comma 2, del citato D. Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Sindaco o del Consiglio;

RICHIAMATA la circolare del D.F.P. n. 0010669 del 29.2.2016 con la quale viene "sbloccata" ogni procedura di mobilità, in particolare la procedura di mobilità per gli Agenti di Polizia Locale;

RICHIAMATA altresì, la delibera della Corte dei Conti del Veneto, n. 548 del 20/12/2018, che ha precisato che la programmazione del fabbisogno del personale - a seguito della riforma apportata con l'art. 4 del D.Lgs. 75/2017 - la dotazione organica deve essere definita una sorta di "*dotazione della spesa potenziale massima del personale*", da ricondurre al limite vigente dato dalla media del triennio 2011/2013;

CONSIDERATO che per la programmazione delle assunzioni flessibili (di cui all'art. 36 del D.Lgs. 165/2001), si provvederà con apposito atto ad effettuare specifiche integrazioni di anno in anno, oltre a quanto definito col presente atto, in ragione della non programmabilità delle situazioni eccezionali e straordinarie, comunque nei limiti dei vincoli finanziari prescritti dalla legge;

VISTO l'allegato Piano del Fabbisogno di personale (allegato sub A);

VISTE le tabelle relative ai limiti per l'anno 2019 e 2020 (allegato sub B);

VISTO il decreto dell'8 maggio 2018 contenente le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA";

DATO ATTO che in data 10.7.2019 è stata trasmessa la proposta di Piano Triennale, unitamente alla presente proposta di deliberazione, all'Organo di Revisione Contabile;

DATO atto dell'avvenuto assolvimento degli obblighi di astensione di cui agli artt. 5 e 6 del codice di comportamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12/2014 e dell'art. 6-bis della L. 241/90 e, pertanto, in ordine al presente provvedimento non sussiste situazione di conflitto di interessi né in capo al responsabile del procedimento, né in capo ai soggetti che sottoscrivono a vario titolo il presente atto, né in capo a chi partecipa, a qualsiasi titolo a detto procedimento;

VISTI i pareri di cui all'art. 49 del D. Lgs. 267/2000, ed inseriti in calce;

### **DELIBERA**

1. di approvare il nuovo Piano Triennale del Fabbisogno del Personale dipendente 2019/2021 come da allegato prospetto sub A), e di provvedere alla copertura dei posti in esso indicati, utilizzando la "capacità assunzionale" nei limiti descritti in premessa;
2. di dare atto che al fine di dare piena attuazione al precedente Piano del fabbisogno di personale approvato con delibera di G.C. n. 176 del 1.8.2018 e rimodulato con delibera di G.C. n. 206 del 17.9.2018, si è già provveduto per l'anno 2019 all'approvazione della graduatoria per la copertura di n. 4 posti di istruttore amministrativo contabile e che i relativi vincitori entreranno in servizio l'1.9.2019;
3. fermo restando le prerogative dirigenziali in materia di gestione delle risorse umane, di dare mandato ai Dirigenti - anche ai fini confermativi - di provvedere alla rimodulazione organizzativa e alla relativa copertura tramite mobilità interna, per la copertura dei posti ritenuti prioritari e funzionali anche al riordino della struttura, in coerenza con l'allegato Piano di Fabbisogno;
4. di autorizzare la dirigenza ad impiegare tutti gli istituti consentiti dalla legge, anche l'uso di graduatorie di altri enti, al fine di dare attuazione al piano con la massima celerità;
5. di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS. per tramite le RSU;
6. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs 267/2000.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la su estesa proposta di delibera;

Avuti i prescritti pareri favorevoli a termini ai sensi dell'art. 49, 1° comma del decreto legislativo 18.08.2000 n. 267, "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" espressi sulla proposta di delibera e riportati a conferma in calce alla presente;

Con voti unanimi e favorevoli, palesemente espressi

### **DELIBERA**

- 1 di approvare e far propria la proposta di delibera sopra riportata nella sua formulazione integrale, ovvero senza alcuna modificazione o integrazione;
- 2 di comunicare la presente delibera ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000.

\*\*\*\*\*

Con apposita votazione, favorevole ed unanime, il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs 267/2000.



# COMUNE DI CITTADELLA

*Cittadella Città d'Arte*

PROVINCIA DI PADOVA

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

Verbale n. **32** del **12.07.2019**

**IL SINDACO**

PIEROBON LUCA

**IL VICE SEGRETARIO**

SARTORE CARLO



## PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2019/2021

### ANNO 2019

#### PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Premesse:

E' assicurata la facoltà di coprire i posti vacanti mediante la copertura per mobilità in entrata – con personale dipendente da Enti soggetti a vincoli assunzionali, nel rispetto dei vincoli di spesa della media del triennio 2011-2013 – ed in primis, è assicurata la copertura di tutti i posti che si rendessero vacanti a seguito di “mobilità in uscita” o per cessazione o pensionamento.

Copertura mediante mobilità in entrata dei seguenti profili:

- **n. 2 Istruttori di Vigilanza, cat. C** – 4° Settore “Cittadella Sicura e Solidale”
- **n. 1 Istruttore Amministrativo – Contabile** – *posizione giuridica C – presso il 2° Settore “Programmazione e Servizi Finanziari”;*
- **n. 1 Istruttore Direttivo / Funzionario Amministrativo** - *posizione giuridica D - presso il 2° Settore “Programmazione e Servizi Finanziari”, che si renderà vacante per turnover nel corso dell'anno;*
- **n. 1 Collaboratore Amministrativo** – *posizione giuridica B3 – presso il 1° Settore “Cittadella Istituzionale”;*
- **n. 1 Istruttore Amministrativo – Contabile** – *posizione giuridica C – presso il 1° Settore “Cittadella Istituzionale”;*

Copertura mediante concorso, nei limiti della capacità assunzionale:

- **n. 4 Istruttori amministrativo – contabili** – *posizione giuridica C (concorso già espletato);*
- **n. 1 Istruttore Direttivo/ Funzionario Tecnico** – **posizione giuridica D – presso il 3° Settore “Sviluppo e Tutela del Territorio 3.0”**
- **n. 2 Istruttori Tecnici, cat. C** – 3° Settore “Sviluppo e Tutela del Territorio 3.0”

#### DIRIGENTI TEMPO INDETERMINATO

Copertura mediante concorso:

**n. 1 Dirigente 4° Settore** “Cittadella Sicura e Solidale” – a tempo pieno.

#### DIRIGENTI TEMPO DETERMINATO

Copertura mediante concorso:

**n. 1 Dirigente 3° Settore** “Sviluppo e Tutela del Territorio 3.0” – *qualifica dirigenziale a tempo determinato ex art. 110 comma 1.*

## ANNO 2020

Premesse:

E' assicurata la facoltà di coprire i posti vacanti mediante la copertura per mobilità in entrata – con personale dipendente da Enti soggetti a vincoli assunzionali, nel rispetto dei vincoli di spesa della media del triennio 2011-2013 – ed in primis, è assicurata la copertura di tutti i posti che si rendessero vacanti a seguito di “mobilità in uscita” o per cessazione o pensionamento.

Copertura mediante mobilità in entrata dei profili che non fossero stati perfezionati negli anni precedenti.

Copertura mediante mobilità in entrata, in primis, dei seguenti profili:

- **n. 2 Istruttori di Vigilanza**, posizione giuridica C presso il 4° Settore “Cittadella Sicura e Solidale”

Copertura mediante concorso nei limiti della capacità assunzionale:

- **n. 1 Istruttore tecnico** – posizione giuridica C – presso il 3° Settore “Sviluppo e Tutela del Territorio 3.0” che si renderà vacante per turn over presumibilmente da aprile 2020 – ANNO 2020.
- **n. 1 Istruttore Direttivo / Funzionario Amministrativo**, posizione giuridica D al 3° Settore “Sviluppo e Tutela del Territorio 3.0” , che si renderà vacante dal 1.9.2019

## ANNO 2021

Premesse:

E' assicurata la facoltà di coprire i posti vacanti mediante la copertura per mobilità in entrata – con personale dipendente da Enti soggetti a vincoli assunzionali, nel rispetto dei vincoli di spesa della media del triennio 2011-2013 – ed in primis, è assicurata la copertura di tutti i posti che si rendessero vacanti a seguito di “mobilità in uscita” o per cessazione o pensionamento.

Copertura mediante mobilità in entrata dei profili che non fossero stati perfezionati negli anni precedenti.

Copertura mediante concorso nei limiti della capacità assunzionale:

- **n. 1 Istruttore direttivo amministrativo contabile** – posizione giuridica D – presso il 2° Settore “Programmazione e Servizi Finanziari” che si renderà vacante per turn over nel corso dell'anno;
- **n. 1 Istruttore amministrativo contabile** – posizione giuridica C – presso il 2° Settore “Programmazione e Servizi Finanziari” che si renderà vacante per turn over nel corso dell'anno.

## **PROGRAMMA ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO O FLESSIBILE**

Assunzioni Anni 2019-2020-2021

Nei limiti di spesa della quota rientrante nel lavoro flessibile (art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010) e per esigenze eccezionali collegate a specifici progetti definiti nell'ambito del Piano delle Performance.

### **Anno 2019**

N. 3 Unità cat. B3 da destinare ad ausilio dei vari servizi nel 1° e nel 3° Settore dell'Ente.

### **Anno 2020**

N. 3 Unità cat. B3 da destinare ad ausilio dei vari servizi nel 1° e nel 3° Settore dell'Ente.

### **Anno 2021**

N. 3 Unità cat. B3 da destinare ad ausilio dei vari servizi nel 1° e nel 3° Settore dell'Ente.

Limiti per anno 2019

Anno cessazione	Cessato	Periodo spendibile	Costo cessato (senza oneri)	Turn over ordinario	Limiti di spesa nuove assunzioni	Quota utilizzata per nuove assunzioni	Residuo
2015	Moschini Rino	2016/2018	20.009,25	25,00%	5.002,31		
2015	Scapin Rosanna	2016/2018	23.128,30	25,00%	5.782,08		
2015	Tartaggia Giancarlo	2016/2018	20.009,25	25,00%	5.002,31		
2016	Frasson Paola	2017/2019	21.397,69	75,00%	16.048,27	25.378,30	Sambugaro: assunzione 2018
2016	Trevisan Raffaele	2017/2019	19.018,65	75,00%	14.263,99		
2017	Bazzege Fernando	2018/2020	24.602,74	75,00%	18.452,06		
2017	Gardin Guido	2018/2020	24.585,45	75,00%	18.439,09		
2018	Geremia Valerio	2019/2021	23.442,34	100,00%	23.442,34		
2018	Bortignon Martino	2019/2021	21.033,14	100,00%	21.033,14	89.840,24	4 Istr. Amm.vo: assunzioni 2019
2018	Bonaldo Giovannina	2019/2021	18.908,39	100,00%	18.908,39	24.267,46	Reginato: assunzione 2019
2018	Giurizzato Gianna	2019/2021	21.033,14	100,00%	21.033,14		
2018	Zago Maria	2019/2021	18.896,39	100,00%	18.896,39		
2018	Sambugaro Gledis	2019/2021	23.478,34	100,00%	23.478,34		
<b>Totale personale non dirigente a tempo ind.</b>			<b>279.543,07</b>		<b>209.781,85</b>	<b>139.486,00</b>	<b>70.295,85</b>

Anno cessazione	Cessato	Periodo spendibile	Costo cessato (senza oneri)	Turn over ordinario	Limiti di spesa nuove assunzioni	Quota utilizzata per nuove assunzioni	Assunzioni programmate
2016	Ballotto Floriano	2017/2019	43.625,66	80,00%	34.900,53		
2017	Gallio Giovanni	2018/2020	43.625,66	100,00%	43.625,66		
<b>Totale dirigenti tempo indeterminato</b>			<b>87.251,32</b>		<b>78.526,19</b>	<b>0,00</b>	<b>78.526,19</b>

<b>Totale generale</b>	<b>366.794,39</b>		<b>288.308,04</b>	<b>139.486,00</b>	<b>148.822,04</b>
------------------------	-------------------	--	-------------------	-------------------	-------------------

<b>Risorse 2019 disponibili</b>	<b>148.822,04</b>
---------------------------------	-------------------

Limiti per anno 2020

Anno cessazione	Cessato	Periodo spendibile	Costo cessato (senza oneri)	Turn over ordinario	Limiti di spesa nuove assunzioni	Quota utilizzata per nuove assunzioni	Residuo
2015	Moschini Rino	2016/2018	20.009,25	25,00%	5.002,31		
2015	Scapin Rosanna	2016/2018	23.128,30	25,00%	5.782,08		
2015	Tartaggia Giancarlo	2016/2018	20.009,25	25,00%	5.002,31		
2016	Frasson Paola	2017/2019	21.397,69	75,00%	16.048,27	25.378,30	Sambugaro: assunzione 2018
2016	Trevisan Raffaele	2017/2019	19.018,65	75,00%	14.263,99		
2017	Bazzega Fernando	2018/2020	24.602,74	75,00%	18.452,06		
2017	Gardin Guido	2018/2020	24.585,45	75,00%	18.439,09		
2018	Geremia Valerio	2019/2021	23.442,34	100,00%	23.442,34		
2018	Bortignon Martino	2019/2021	21.033,14	100,00%	21.033,14	89.840,24	4 Istr. Amm.vo: assunzioni 2019
2018	Bonaldo Giovannina	2019/2021	18.908,39	100,00%	18.908,39	24.267,46	Reginato: assunzione 2019
2018	Giurizzato Gianna	2019/2021	21.033,14	100,00%	21.033,14		
2018	Zago Maria	2019/2021	18.896,39	100,00%	18.896,39		
2018	Sambugaro Gledis	2019/2021	23.478,34	100,00%	23.478,34		
2019	De Poli Carla	2020/2022	18.726,46	100,00%	18.726,46		
2019	Zambonin M. Daniela	2020/2022	22.342,05	100,00%	22.342,05		
2019	Liparini Andrea	2020/2022	27.825,04	100,00%	27.825,04		
2019	Cappelaro Bellinda	2020/2022	19.308,98	100,00%	19.308,98		
2019	Parolin Lucia	2020/2022	21.064,34	100,00%	21.064,34		
<b>Totale personale non dirigente a tempo ind.</b>			<b>388.809,94</b>		<b>319.048,72</b>	<b>139.486,00</b>	<b>179.562,72</b>

Anno cessazione	Cessato	Periodo spendibile	Costo cessato (senza oneri)	Turn over ordinario	Limiti di spesa nuove assunzioni	Quota utilizzata per nuove assunzioni	Assunzioni programmate
2017	Gallio Giovanni	2018/2020	43.625,66	100,00%	43.625,66		
<b>Totale dirigenti tempo indeterminato</b>			<b>43.625,66</b>		<b>43.625,66</b>	<b>0,00</b>	<b>43.625,66</b>
<b>Totale generale</b>			<b>432.435,60</b>		<b>362.674,38</b>	<b>139.486,00</b>	<b>223.188,38</b>

<b>Risorse 2020 disponibili</b>	<b>223.188,38</b>
---------------------------------	-------------------

**RISPETTO LIMITE ART. 9, COMMA 28, D.L. 31 MAGGIO 2010, N. 78**

<b>Limite anno 2009 (a)</b>	<b>€ 381.459,53</b>
-----------------------------	---------------------

Da bilancio di previsione 2019 – costo tempi determinati 2019:

- Istruttore - Art. 90	€ 32.287,40
- Dirigente - Art. 110, co. 2	€ 114.400,00
<b>Totale personale in servizio (b)</b>	<b>€ 146.687,40</b>

<b>Lavoro interinale (c)</b>	<b>€ 36.152,99</b>
------------------------------	--------------------

<b>Quota a disposizione per altri incarichi(a) – (b) – (c)</b>	<b>€ 198.619,14</b>
--	---------------------

N.B.: Gli importi sono comprensivi degli oneri a carico Ente



## COMUNE DI CITTADELLA

*Cittadella Città d'Arte*

PROVINCIA DI PADOVA

Proposta N. 2019 / 1377  
PERSONALE

OGGETTO: PIANO FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE ANNI 2019/2021 -  
AGGIORNAMENTI

### PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in ordine alla sola regolarità tecnica, dando atto che la presente proposta:

**comporta** riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

Lì, 12/07/2019

IL DIRIGENTE  
SARTORE CARLO  
(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



## COMUNE DI CITTADELLA

*Cittadella Città d'Arte*

PROVINCIA DI PADOVA

Proposta N. 2019 / 1377  
PERSONALE

OGGETTO: PIANO FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE ANNI 2019/2021 -  
AGGIORNAMENTI

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Parere del Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile (art. 49, comma 1, D. Lgs 18.08.2000 n. 267, così come sostituito dall'art. 3 del D.L. 174/2012) :

parere *FAVOREVOLE*

Lì, 12/07/2019

IL DIRIGENTE  
SARTORE CARLO  
(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)