



# Comune di Abano Terme

Provincia di Padova

ORIGINALE

Delibera N. 2  
del 04/01/2022

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2022/2024
----------	--

L'anno duemilaventidue addì quattro del mese di Gennaio alle ore 14:00 , in modalità videoconferenza, per determinazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

NOME	CARICA	PRESENTI	ASSENTI	COLLEG.
BARBIERATO FEDERICO	Sindaco			X
POZZA FRANCESCO	Vice Sindaco			X
BERTO ERMANNO	Assessore			X
BANO GIAN PIETRO	Assessore			X
GALLOCCIO VIRGINIA	Assessore		X	
POLLAZZI CRISTINA	Assessore		X	

Assiste alla seduta il Dott. Fulvio Brindisi, Segretario Generale.

Il Sig. Federico Barbierato, nella sua qualità di Sindaco presiede la seduta.

Il Sindaco, con il Decreto n. 2 - prot. 40365 del 19.11.2020, ha autorizzato lo svolgimento della seduta della Giunta Comunale in forma telematica mediante la piattaforma Google Meet.

Gli Assessori Virginia Gallochio e Cristina Pollazzi risultano assenti.

Il Segretario, riscontrato il collegamento simultaneo da remoto tra i presenti, si accerta che gli stessi:

- a) abbiano potuto visionare l'o.d.g.;
- b) possano intervenire nella discussione in corso;
- c) possano scambiare i documenti;
- d) possano manifestare il voto attraverso la piattaforma telematica denominata Google Meet.

Il Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la Seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Visto** l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

*«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.»;*

**Viste** in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

**Richiamata** la Delibera di G.C. n.101/2021 avente ad oggetto "adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 (art.91 TUEL ed art.6 TUPI)";

**Rilevato** che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DM 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 conv. in L.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 DM 17/3/2020 e fornisce chiarimenti su quanto da esso disposto;

**Preso atto** che sulla base dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina dopo l'approvazione del rendiconto 2020, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 21,93%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DM all'articolo 4, tabella 1, ossia al 27% per la fascia demografica di appartenenza (vedi conteggi come da schema allegato A);

**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"

**Richiamata** inoltre la Delibera di G.C. n.84 del 15/6/2021 avente ad oggetto "Modifica della Struttura

Organizzativa – art.12 del Regolamento Comunale Uffici e Servizi” con la quale si è provveduto a ridistribuire le competenze tra i Settori in cui si articola l’organizzazione, a far data dal 1/10/2021;

**Ritenuto** pertanto di adottare il programma dei fabbisogni per il triennio 2022-2024 secondo programma di assunzioni allegato sub B), da cui deriva la dotazione organica sub C), precisando che per l’anno 2024 sono previste solo le assunzioni legate al fisiologico turn-over del personale a seguito di cessazioni e dando atto che il Comune di Abano Terme permane ampiamente sotto il valore soglia di cui al Decreto Ministeriale;

**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 Abano Terme: 27%), con la gradualità di cui alla tabella 2;

**Rilevato** pertanto che in base alla tabella 2 è possibile effettuare, oltre alle assunzioni consentite dal previgente sistema del turnover (utilizzando sino al 2024 anche le facoltà assunzionali residue per i 5 anni antecedenti il 2020):

- Per il 2021 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 16% della spesa di personale 2018
- Per il 2022 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 3% della spesa di personale 2018
- Per il 2023 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 2% della spesa di personale 2018
- Per il 2024 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari all’1% della spesa di personale 2018 fino a concorrenza del limite invalicabile del rapporto del 27% tra spesa del personale ed entrate correnti come stabilito dall’art.2;

**Rilevato** a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 4.204.278,85 e che la spesa di personale può essere pertanto incrementata con assunzioni a tempo indeterminato per € 916.213,00 e per tanto fino a 5.120.491,86;

**Rilevato** che qualora l’Amministrazione si avvalga di personale a tempo determinato, nelle fattispecie delineate dall’art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, verrà rispettato il limite di spesa ivi previsto;

**Visti:**

- l’art. 16 della L.183/2011 e l’art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l’obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l’art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l’art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l’impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

**Preso atto** che:

- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022 (delibera n.244/2019)
- che l’Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;
- che con delibera di G.C. 101/2021 citata si è proceduto, con esito negativo, alla ricognizione delle eccedenze del personale ai sensi dell’art. 33 del D.to L.vo 165/2001, e che tale ricognizione va confermata per l’anno 2022 attese le cessazioni previste;

**Dato atto** 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;

**Visto** il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

**Visto** il vigente “Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi”;

Preso atto dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi dell’art. 49 1°comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi di legge, mediante due separate votazioni, di cui una in merito all’atto e l’altra per conferire allo stesso l’immediata eseguibilità;

**DELIBERA**

Per le motivazioni riportate in premessa;

- 1) di prendere atto che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del primo "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, precisamente nella percentuale del 21,93% e pertanto di ricalcolare in € 5.120.491,86 il limite di spesa di personale attualmente valido per il comune di Abano Terme (allegato A), e specificatamente che la media delle spese di personale per il triennio 2011-2013 può essere incrementata con nuove assunzioni sino a tale soglia;
- 2) di confermare che per il 2022 non ci sono eccedenze di personale;
- 3) di definire la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, come da allegato B contenente i profili, le modalità di reclutamento, le tempistiche;
- 4) di approvare la seguente nuova dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018, meglio esplicitata nell'allegato C)

	PREVISTI	COPERTI	VACANTI
DIRIGENTI	2	0	2
FUNZIONARIO D3	2	2	0
ISTRUTTORE DIRETTIVO D1	26	23	3
ISTRUTTORE C1	67	64	3
COLLABORATORE B3	8	8	0
ESECUTORE B1	21	21	0
TOTALE	126	118	8

si prevede la copertura a tempo indeterminato nell'anno 2022 dei profili di Dirigente, con concorso o mobilità;

- 5) di autorizzare per il triennio 2022/2024 le eventuali assunzioni o reclutamento di personale a tempo determinato - che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale – ricomprese nelle fattispecie delineate dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i., nel rispetto del limite di spesa ivi previsto;
- 6) di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata 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;
- 7) di trasmettere copia del presente atto alle Organizzazioni Sindacali e alle R.S.U. dell'Ente ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, nonché al Collegio dei Revisori;
- 8) di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del D.Lgs. 165/2001;

**DOPO DI CHE DELIBERA**

di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto.

**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.M. 17/03/2020)**

AGGIORNATO DOPO L'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO 2020

**1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3**

COMUNE DI	Abano Terme
POPOLAZIONE	20317
FASCIA	f
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%

al 31/12/2020  
(dato SS.DD.)

(\*)

**2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2**

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2020	4.159.130,77	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	21.148.245,17 €	20.399.708,93 definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	20.050.888,72 €	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	19.999.992,90 €	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020	1.434.924,28	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>	<b>21,93%</b>	

(\*)

(\*)

(\*)

**3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3**

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013	4.204.278,85	
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE con capacità assunz.</b>	<b>5.120.491,86</b>	Art. 4, comma 2
INCREMENTO MASSIMO CAPACITA' ASSUNZIONALE	916.213,01	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	20,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
<b>f</b>	<b>10000-59999</b>	<b>9,00%</b>	<b>16,00%</b>	<b>19,00%</b>	<b>21,00%</b>	<b>22,00%</b>
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	3.964.584,36	
% DI INCREMENTO ANNO 2020	9,00%	Art. 5, comma 1
INCREMENTO ANNUO 2020	356.812,59	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020	356.812,59	Art. 5, comma 2
% DI INCREMENTO ANNO 2021	7,00%	art.5 comma 1
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021	277.520,91	art.5 comma 2
% DI INCREMENTO ANNO 2022	3,00%	art.5 comma 1
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	118.937,53	art.5 comma 2
INCREMENTO TOTALE	753.271,03	
<b>Controllo limite (*):</b>	<b>162.941,98</b>	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021	277.520,91	

\* nel 2023 si potrebbe raggiungere la soglia limite di spesa

SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	4.159.000
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	4.500.000,00
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	4.600.000,00
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	5.120.491,86
	- 520.491,86

DEVE ESSERE < O = A 0

(\*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

Allegato B: modalità e priorità assunzioni

Profilo	Categoria	Costo	Modalità	Settore	Tempistica	Servizio	note
Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	22135,47	mobilità/concorso/graduatorie	2° Settore	2022	RISORSE UMANE	vacante nel corso del 2021
Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	22135,47	concorso pubblico/graduatorie	2° Settore	2022	SERVIZI SOCIALI	vacante dal 2021
Istruttore Direttivo Amministrativo/Archivista	D1	22135,47	concorso pubblico	2°Settore	2022	BIBLIOTECA	nuova istituzione
Dirigente Amministrativo/contabile	Dirigente	45260,77	mobilità/concorso pubblico	2° Settore	2022		convenzione con Cittadella
Dirigente Tecnico	Dirigente	45260,77	concorso pubblico	3° settore	2022		incarico art.110 TUEL in scadenza giugno 2022
Istruttore Amministrativo	C1	20344,07	mobilità/concorso/graduatorie	1° Settore	2022	SEGRETERIA	trasformazione B3 vacante dal 1/10/2021
Istruttore Amministrativo	C1	20344,07	mobilità/concorso/graduatorie	2° Settore	2022	RISORSE UMANE	nuova istituzione
Istruttore Amministrativo	C1	20344,07	mobilità/concorso/graduatorie	1° Settore	2022	AAGG	
		<b>217.960,16</b>					

Allegato

CATEGORIA	CATEG. DI AC	PROFILI CONTENUTI NELLA CATEGORIA	Tipo di orario	costo tabellare con valori CCNL 2008/09
<b>DIRIGENTE</b>	<b>DIRIGENTE</b>			43.310,90
<b>D</b>	<b>D3</b>	Funzionario amministrativo Funzionario tecnico	TEMPO INTERO	25.451,86
			PART-TIME 18 SU 36	12.725,93
	<b>D1</b>	direttivo amministrativo Istruttore direttivo informatico	TEMPO INTERO	22.135,47
			PART-TIME 30 SU 36	18.446,23
			PART-TIME 18 SU 36	11.067,74
<b>C</b>	<b>C</b>	Istruttore amministrativo Istruttore contabile Istruttore informatico Istruttore	TEMPO INTERO	20.344,07
			PART-TIME 30 SU 36	16.953,39
			PART-TIME 24 SU 36	13.562,71
			PART-TIME 18 SU 36	10.172,04
<b>B</b>	<b>B3</b>	Collaboratore amministrativo Collaboratore messi	TEMPO INTERO	19.063,80
			PART-TIME 30 SU 36	15.886,50
	<b>B1</b>	Esecutore amministrativo Messo Esecutore	TEMPO INTERO	18.034,07
			PART-TIME 30 SU 3	15.028,39
			PART-TIME 24 SU 3	12.022,71
<b>A</b>	<b>A1</b>			
<b>TOTALE</b>				

COSTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA 2020 2.503.310,57  
n. totale unità 123

COSTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA 2021 2.579.051,73  
n. totale unità 126

COSTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA 2021 AGGIORNATA 2.552.776,88  
n. totale unità 125

COSTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA 2022 2.573.120,97  
n. totale unità 126  
valore posti vacanti 214.060,42

DOTAZIONE ORGANICA 2021/2023 AGGIORNATA (DPC)		
NUMERO	VALORE	VACANTI
2	86.621,80	0
2	50.903,72	0
0	0,00	0
25	553.386,75	5
1	18.446,23	0
0	0,00	0
63	1.281.676,41	4
0	0,00	1
0	0,00	0
3	30.516,12	0
8	152.510,40	0
0	0,00	0
21	378.715,47	0
0	0,00	0
0	0,00	0
0	0,00	0
125	2.552.776,90	11

DOTAZIONE ORGANICA 2022/2024		
NUMERO	VALORE	VACANTI
2	86.621,80	2
2	50.903,72	0
0	0,00	0
25	553.386,75	3
1	18.446,23	0
0	0,00	0
64	1.302.020,48	3
0	0,00	0
0	0,00	0
3	30.516,12	0
8	152.510,40	0
0	0,00	0
21	378.715,47	0
0	0,00	0
0	0,00	0
0	0,00	0
126	2.573.120,97	8



**CITTA' DI ABANO TERME**

**PROVINCIA DI PADOVA**

CAP. 35031 - Piazza Caduti, 1 - Tel. 049/8245111 - Fax 049/8600499

**Deliberazione della Giunta Comunale**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2022/2024**

Ai sensi dell'art. 49 del D. L.vo 18 agosto 2000, n° 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", sulla proposta di deliberazione in oggetto si esprime

**PARERE FAVOREVOLE**

- in ordine alla regolarità tecnica;regolarità tecnica;

Data, 04.01.2022

IL DIRIGENTE

Dott. Carlo SARTORE

- in ordine alla regolarità contabile, attestando altresì la copertura finanziaria della relativa spesa;

**PARERE FAVOREVOLE**

Data, 04.01.2022

IL DIRIGENTE DEL SETTORE FINANZIARIO

Dott. Carlo SARTORE

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

Verbale letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

*FEDERICO BARBIERATO*

IL SEGRETARIO GENERALE

*DOTT. FULVIO BRINDISI*

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

---