



Comune di Abano Terme
Provincia di Padova

ORIGINALE

Delibera N. 236
del 28/11/2019

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:	ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022 (ART. 91 T.U.E.L. ED ART. 6 T.U.P.I.) RILEVAZIONE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE PER IL 2020.
----------	--

L'anno duemiladiciannove addì ventotto del mese di Novembre alle ore 14:30 nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

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

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

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

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 223/2018, avente ad oggetto la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021, così come modificata con Deliberazione di Giunta Comunale n.109/2019;

Ricordato che:

- l'art.91 del Testo Unico degli Enti Locali dispone che *“gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'art. 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze”;

- che ai sensi dell'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 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;

- che l'art. 6, commi 2 e 3 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificati dal DLgs.75/2017, prevede che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti siano elaborati su proposta dei competenti dirigenti, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, e che dal piano dei fabbisogni scaturisce la determinazione della dotazione organica e non più viceversa;

- che l'art. 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, stabilisce che le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di procedere annualmente alla rilevazione delle eccedenze di personale ed, in mancanza, non possono procedere ad assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere;

Ribadita l'importanza:

- della verifica costante degli assetti organizzativi e della funzionalità della macrostruttura dell'Ente;
- della verifica dei carichi di lavoro e del rispetto dei principi di merito e crescita professionale;
- delle politiche di formazione del personale in servizio;
- della valorizzazione sia delle attitudini che della professionalità dei dipendenti;
- della necessità di verificare preliminarmente la mobilità interna per assicurare un impiego ottimale delle risorse, prima di ricorrere a procedure di reclutamento dall'esterno;
- del potenziamento delle funzioni istituzionali e di *core business* piuttosto che delle funzioni di back office;
- dell'utilizzo delle nuove tecnologie per implementare l'efficienza del lavoro;

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 come convertito dalla Legge114/2014 che recita: *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le*

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 236 DEL 28/11/2019

amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.”;

Tenuto conto di quanto recita l'art. 1 comma 228 della Legge 208/2015:

*228. Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 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 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al **75 per cento** nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018.*

Rilevato dunque che, allo stato, a partire dal 2019 la capacità assunzionale si calcola nel 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente e che è possibile effettuare una previsione di tali facoltà per il 2020 sulla base delle cessazioni del 2019;

Ricordato che l'art.14 bis della L.26/2019 di conversione del D.L. 4/2019, dispone che *“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”;*

Tenuto conto quindi della calcolata capacità assunzionale per l'anno 2020, sulla base delle cessazioni intervenute nell'anno 2019 e delle assunzioni effettuate in attuazione del Piano dei Fabbisogni vigente, così come riepilogato nel prospetto allegato A), dando atto che nel 2020 si potrà procedere alle assunzioni dall'esterno rese possibili dalle cessazioni avvenute nel 2019 e nel 2020, sommate agli eventuali resti del triennio precedente;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al “pareggio di bilancio”, come previsto dalla Legge di Stabilità 2016), e rilevato che il limite alla spesa di personale corrisponde alla media delle spese di personale delle annualità 2011-2012-2013, secondo la seguente tabella di calcolo:

SPESE DI PERSONALE per rispetto art. 1 comma 557 Legge 296/2006

	ANNO 2011 consuntivo	ANNO 2012 consuntivo	ANNO 2013 consuntivo	media
SPESE DI PERSONALE				
Intervento 01	4.635.308,00	4.505.260,64	4.520.609,19	4.553.725,94
intervento 03	76.000,00	81.000,00	75.434,00	77.478,00
irap intervento 7	261.960,00	251.982,46	253.498,13	255.813,53
altre spese incluse	110.146,99	53.140,53	16.637,44	59.974,99
A) TOTALE	5.083.414,99	4.891.383,63	4.866.178,76	4.946.992,46

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 236 DEL 28/11/2019

COMPONENTI DA ESCLUDERE

Cat. Protette	207.296,43	195.092,33	200.068,71	200.819,16
Arretrati contratt.	410.082,00	397.961,00	397.815,00	401.952,67
incentivi progettAZIONE	3.401,00	14.820,29	16.637,44	11.619,58
recupero ici	9.000,00	9.000,00	11.500,00	9.833,33
diritti rogito cap. 1038	8.556,00	16.000,00	24.000,00	16.185,33
personale in comando	74.160,00	114.874,29	104.556,09	97.863,46
formazione e missioni cap. 1040			0,00	0,00
istat CAP. 1119 E 119/1		13.320,24		4.440,08
B) TOTALE DA ESCLUDERE	712.495,43	761.068,15	754.577,24	742.713,61

TOTALE SPESA PERSONALE (A-B)	4.370.919,56	4.130.315,48	4.111.601,52	4.204.278,85
-------------------------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

Verificati inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013, come da Relazione al Conto Consuntivo 2018;
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica nell'anno nell'anno 2018 (art. 76, comma 4, D.L. 112/2008), come da certificazione trasmessa il 29/3/2019 alla RGS del Ministero dell'economia e delle finanze;

Rilevato inoltre che il personale in servizio presso il Comune di Abano Terme ha subito, nell'ultimo quinquennio, un'anomala e repentina diminuzione, con evidenti e conseguenti problemi di natura organizzativa in tutti gli uffici ed i servizi, e che – rimossi i blocchi relativi alle assunzioni – è urgente provvedere a tutti i reclutamenti resi possibili dalla normativa sulla finanza pubblica, per garantire la funzionalità degli uffici, i livelli qualitativi essenziali per l'utenza e la perseguibilità degli obiettivi dell'amministrazione; ricordato inoltre che l'aumento dell'età media del personale si traduce in una fuoriuscita consistente di dipendenti ogni anno, in particolare in vigenza del sistema di "quota 100" e che è indispensabile affrontare con corrispondenti assunzioni;

Preso atto che nel corso del 2019/2020 è avvenuta/prevista la cessazione di 6 dipendenti, e segnatamente:

DIPENDENTE	CATEGORIA	SPESA (riferita al CCNL 2008/2009)	MOTIVAZIONE
M.M.	D 1	21.166,78	Pensionamento
R.M	C	19.454,16	dimissioni
M.Z.	C	19.454,16	pensionamento
I.R	C	19.454,16	Dimissioni
W.B	D1	21.166,78	pensionamento
A.B.	D1	21.166,78	dimissioni
A.M.S.	C1	19.454,16	pensionamento
F.T	C1	19.454,16	pensionamento
TOTALE		160.771,14	

Rilevato che è volontà dell'Amministrazione modificare alcuni posti vacanti anche allo scopo di aumentare il profilo delle risorse assegnate ai settori unitamente alle mansioni esigibili (considerato anche il non elevato differenziale tra il trattamento economico tabellare della categoria B e C) sia trasformare un D1 resosi vacante a seguito di mobilità con un posto di categoria C;

Atteso:

- che la dotazione organica è attualmente quella risultante dal provvedimento di G.C. n.223/2018 e 109/2019 e che con il presente atto si va ad individuare una nuova dotazione organica allegata sub B) e diretta conseguenza dei fabbisogni di cui all'allegato A);
- che in corso di adozione il piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2020/2022 ai sensi della L.198/2006;

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 236 DEL 28/11/2019

- 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. 223/18 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 2020 attese le cessazioni previste;

Tenuto conto che la dotazione organica, intesa come consistenza delle risorse umane ritenute necessarie nell'ente, va coordinata con le limitazioni legislative che vincolano da una parte le spese di personale e dall'altra le possibilità assunzionali collegate alle cessazioni;

Rilevato inoltre che le assunzioni a tempo determinato e comunque l'instaurazione di rapporti di lavoro flessibile sono ammesse nei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del DL.78/2010 corrispondenti ora al 100% della spesa sostenuta nel 2009 per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa, anche in considerazione del parere espresso dalla Corte dei conti sez. Autonomie con la delibera n. 2/2015 del 9/2/2015;

Tenuto conto altresì che le mobilità di personale tra pubbliche amministrazioni soggette a limitazioni di assunzione sono considerate "neutre", sia in entrata che in uscita, ai fini del calcolo della capacità assunzionale, e che la preventiva procedura di mobilità non è più un requisito di procedibilità per l'effettuazione di pubblici concorsi;

Atteso inoltre che, in accordo alle possibilità assunzionali concesse dalla normativa in materia di finanza pubblica, si prevede di coprire i posti vacanti di cui all'allegato A), con le modalità indicate nella tabella medesima, dovendosi indicare un ordine di priorità, necessario qualora non si riesca a procedere alla copertura dei posti attraverso una mobilità "neutra";

Fatto presente che:

- i contenuti del presente provvedimento sono stati oggetto di informazione preventiva alle OO.SS.
- che il Collegio dei Revisori dei Conti ha accertato il rispetto dei principi di legge ed ha espresso il proprio parere, ai sensi dell'art.19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 in data 28.11.2019 come da documento allegato;
- la presente programmazione può trovare limiti alla sua completa attuazione dai vincoli e dai divieti di Legge che dovessero sopravvenire;
- il presente provvedimento, se ed in quanto esecutivo, costituisce atto di indirizzo per i Dirigenti al fine di procedere, con i loro successivi atti di carattere gestionale, alla copertura dei posti vacanti mediante le procedure indicate, fermi restando i vincoli legislativi;
- il presente piano delle assunzioni viene annualmente ridefinito dalla Giunta per trovare coerenza con il Bilancio di previsione e con il PEG, fatte salve eventuali e successive modifiche che possono intervenire anche in corso dell'anno stesso;

Tenuti in considerazione i principi più volte enunciati dalla Corte Costituzionale in materia di concorsi pubblici e progressioni verticali (Sentenze: n. 1/1999, n. 373/2002) che impongono di assicurare all'accesso dall'esterno almeno il 50% dei posti scoperti all'interno della medesima categoria;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione di G.C. n. 133 del 05/07/2007 con successive modificazioni e integrazioni;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente, nonché il C.C.N.L. dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie Locali;

Vista la L.68/99 in materia di diritto al lavoro dei disabili;

Visto l'art. 19 della Legge 28/12/2001 n. 448;

Visto l'art. 39 della Legge 27/12/1997 n. 449;

Richiamato il T.U.P.I. DLgs.165/2001;

Vista la circolare n. 5/2013 del 21/11/2013 del Dipartimento Funzione Pubblica;

Richiamate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche emanate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8/5/2018

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 236 DEL 28/11/2019

Acquisiti il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di Deliberazione, ai sensi dell'art. 49 TUEL;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge, anche ai fini dell'immediata eseguibilità del presente atto;

DELIBERA

- 1) di dare atto che per il 2020 non sussistono eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 DLgs.165/2001;
- 2) di approvare per le motivazioni espresse in premessa, ai sensi dell'art.91 D.Lgs.267/2000 e dell'art. 6, del D.Lgs. 30/3/2001 n° 165, il programma triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, consistente nei posti di cui si prevede la copertura risultanti dall'allegato A) ai quali viene assegnato un ordine di priorità, l'annualità di copertura e la modalità relativamente al triennio 2020-2022;
- 3) di modificare, in conseguenza al punto 2) e la consistenza della dotazione organica come risultante dalla delibera n 223/2018, che dunque viene ad essere determinata come segue, per un totale di 123 posti:

	PREVISTI	COPERTI	VACANTI
DIRIGENTI	2	1*	1
FUNZIONARIO D3	3	3	0
ISTRUTTORE DIRETTIVO D1	23	20	3
ISTRUTTORE C1	62	54	8
COLLABORATORE B3	12	12	0
ESECUTORE B1	21	21	0

I cui dettagli, anche finanziari, sono indicati nell'allegato B)

- 4) di procedere fermi restando i limiti legislativi ed eventuali diverse decisioni dell'Amministrazione espresse per ogni singolo caso, alla copertura dei posti attualmente vacanti e di quelli che si rendessero vacanti nel corso dell'anno 2020-2021, attuando dopo aver eventualmente valutato eventuali opportunità di mobilità esterna o interna, idonee procedure concorsuali pubbliche o attingendo da graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo con le stesse, fermo restando il rispetto delle capacità assunzionali di cui all'allegato C);
- 5) di prendere atto altresì che la programmazione, che dovrebbe avere valenza triennale, trova sostanziali limiti nella previsione degli anni futuri per le motivazioni in premessa indicate;
- 6) di prevedere la copertura di posti a tempo determinato per le esigenze momentanee, straordinarie e provvisorie mediante le forme flessibili di lavoro legislativamente e contrattualmente concesse, con gli specifici provvedimenti che il dirigente preposto alla gestione del personale avrà cura di adottare e nei limiti di spesa imposti dalla Legge e dagli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale;
- 7) di dare atto che tutti i conteggi sono effettuati utilizzando gli stipendi tabellari del CCNL 2008/2009 e non quelli del CCNL 2016/2018 appena sottoscritto, onde assicurare l'omogeneità delle somme oggetto di confronto;
- 8) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 u.c. D.Lgs. 267/2000;
- 9) 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;
- 10) di procedere alle pubblicazioni ed alle comunicazioni di Legge, trasmettendo il presente atto alla Funzione Pubblica entro 30 gg dall'adozione.

Allegato B)

CATEGORIA	CATEG. DI ACCESSO	PROFILI CONTENUTI NELLA CATEGORIA	Tipo di orario	costo tabellare con valori CCNL 2008/09
DIRIGENTE	DIRIGENTE			39.979,20
D	D3	Funziario amministrativo	TEMPO INTERO	24.338,16
		Funziario tecnico	PART. TIME 18 SU 36	12.169,08
	D1	Istruttore direttivo	TEMPO INTERO	21.166,68
		amministrativo	PART-TIME 30 SU 36	17.638,90
		Istruttore direttivo	PART. TIME 18 SU 36	10.583,34
		informatico	PART-TIME 30 SU 36	17.638,90
C	C	amministrativo	TEMPO INTERO	19.454,16
		Istruttore contabile	PART-TIME 30 SU 36	16.211,80
		Istruttore informatico	PART- TIME 24 SU 36	12.969,44
		Istruttore tecnico	PART- TIME 18 SU 36	9.727,08
		Collaboratore amministrativo	TEMPO INTERO	18.229,92
B	B3	Collaboratore messi	PART-TIME 30 SU 36	15.191,60
		Esecutore amministrativo	TEMPO INTERO	17.244,72
	B1	Messo	PART-TIME 30 SU 36	14.370,60
		Esecutore tecnico	PART-TIME 24 SU 36	11.496,48
A	A1			
TOTALE				

DOTAZIONE ORGANICA 2019/2021		
NUMERO	VALORE	VACANTI
2	79.958,40	2
3	73.014,48	0
0	0,00	0
23	486.833,64	2
1	17.638,90	0
0	0,00	0
57	1.108.887,12	8
0	0,00	1
0	0,00	0
3	29.181,24	0
12	218.759,04	0
0	0,00	0
22	379.383,84	1
0	0,00	0
0	0,00	0
123	2.393.656,66	14

DOTAZIONE ORGANICA 2020/2022		
NUMERO	VALORE	VACANTI
2	79958,4	1
3	73014,48	0
0	0	0
22	465.666,96	3
1	17638,9	0
0	0	0
58	1.128.341,28	7
1	16211,8	1
0	0	0
3	29181,24	0
12	218759,04	0
0	0	0
21	362.139,12	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0
123	2390911,22	12

COSTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA FINORA VIGENTE	2.393.656,66
n. totale unità	123
di cui vacanti	12
COSTO DELLA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	2.390.911,22
n. totale unità	123
di cui vacanti	12
DIFFERENZA	2.745,44
Valore posti vacanti:	239.658,36

ALLEGATO C)

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016

Dipend	Causa	Cat.	Costo base	Anno cessazione	% Assumibilità	Capacità assunzionale 2016	Costo nuove assunzioni
S.C	Pensione	C1	19.454,16	2013	60%	11.672,50	0,00
S.L	Pensione	C1	19.454,16	2015	25%	4.863,54	0,00
TOTALE						16.536,04	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI 2017 DOPO IL D.L. 50/2017

Causa	Cat.	Costo base	Anno cessazione	% Assumibilità	Capacità assunzionale 2017	Costo nuove assunzioni 2017	
A.B.	Licenziamento	D3	24.338,16	2016	80%	19.470,53	21.166,78
G.F.	Pensione	D3	24.338,16	2016	75%	18.253,62	21.166,78
P.M.	Pensione	D3	24.338,16	2016	75%	18.253,62	19.454,16
						55.977,77	61.787,72

TOTALE CAP. ASSUNZIONALE 2017:

"RESTI" 2014-2016: 16.536,04
 CAPACITA' 2017: 55.977,77

TOTALE **72.513,80** (2017+resti)

TOTALE - ASSUNZION **10.726,08** resti

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI 2018 DOPO IL D.L. 50/2017

Causa	Cat.	Costo base	Anno cessazione	% Assumibilità	Capacità assunzionale 2018	Costo nuove assunzioni 2018
C.M.A. Pensione	D3	24.338,16	2017	75%	18.253,62	21.166,78
S.F. Pensione	D1	21.166,78	2017	75%	15.875,09	
B.L. Pensione	C1	19.454,16	2017	75%	14.590,62	
G.G. Dimissioni	D1	21.166,78	2017	75%	15.875,09	
TOTALE CAP. ASSUNZIONALE 2018:					64.594,42	21.166,78

TOTALE 2018: **75.320,50** (2018+resti)

TOTALE - ASSUNZIONI **54.153,72** resti

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI 2019 DOPO IL D.L. 50/2017

Causa	Cat.	Costo base	Anno cessazione	% Assumibilità	Capacità assunzionale 2019	Costo nuove assunzioni 2019
G.V. pensione	B1	17.244,72	2018	100	17.244,72	19.454,16
N.C. pensione	C1	19.454,16	2018	100	19.454,16	19.454,16
F.B. dimissioni	D1	21.166,78	2018	100	21.166,78	19.454,16
R.V. pensione	B1	17.244,72	2018	100	17.244,72	19.454,16
E.P. pensione	B1	17.244,72	2018	100	17.244,72	19.454,16
R.B. pensione	D3	24.338,16	2018	100	24.338,16	19.454,16
						21.166,78
						19.454,16
TOTALE 2019					116.693,26	157.345,90

TOTALE 2019 **170.846,98** (2019+resti)

TOTALE -Assunzioni **13.501,08** resti

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI 2020

	Causa	Cat.	Costo base	Anno cessazione	% Assumibili tà	Capacità assunzionale 2020	Costo nuove assunzioni 2020
A.B	mobilità	D1	21166,78	2019	0	0	
C.A.	mobilità	D1	21166,78	2019	0	0	
E.B	mobilità	C1	19454,16	2019	0	0	
I.R	dimissioni	C1	19.454,16	2019	100	19.454,16	19.454,16
A.B*	dimissioni	D1	21.166,78	2019	100	21.166,78	21.166,78
M.M.	pensione	D1	21.166,78	2019	100	21.166,78	21.166,78
W.B	pensione	D1	21.166,78	2019	100	21.166,78	21.166,78
M.Z.	pensione	C1	19.454,16	2019	100	19.454,16	19.454,16
R.M.	dimissioni	C1	19.454,16	2019	100	19.454,16	19.454,16
AM.S	dimissioni	C1	19.454,16	2020	100	19.454,16	19.454,16
F.T	pensione	C1	19.454,16	2020	100	19.454,16	19.454,16
							160.771,14
						160.771,14	
	TOTALE 2020		174.272,22	2020+resti			
	totale - assunzioni		13.501,08	resti			

Allegato A: modalità e priorità assunzioni

Profilo	Categoria	Costo	Modalità	Settore	Tempistica	Servizio	note
Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	21.166,78	concorso pubblico	5°Settore	2019	DEMOGRAFICI	concorso in atto
Dirigente Amministrativo/contabile	Dirigente	39.979,20	mobilità/concorso pubblico	2° Settore	2020	FINANZ	
Istruttore Amministrativo 30/36	C1	16.211,80	mobilità/concorso	5° Settore	2020	CULTURALI	
Istruttore Direttivo contabile	D1	21.166,78	concorso	2° Settore	2020	RAGIONERIA	concorso in atto
Istruttore Amministrativo*	C1	19.454,16	utilizzo graduatorie valide/concorso	1° Settore	2020	AAGG	in corso assunz
Agente P.L.	C1	19.454,16	concorso pubblico	4° Settore	2020	PL	concorso in atto
Agente P.L.	C1	19.454,16	concorso pubblico	4° Settore	2020	PL	concorso in atto
Istruttore Tecnico LL.PP	C1	19.454,16	concorso pubblico	3° Settore	2020	LL.PP	
Istruttore Direttivo Tecnico	D1	21.166,78	mobilità/concorso	3°Settore	2020	LL.PP	
Istruttore Amministrativo	C1	19.454,16	graduatoria	5°Settore	2020	DEMOGRAFICI	individuata da grad.
Istruttore contabile	C1	19.454,16	mobilità/concorso	2°Settore	2020	RAGIONERIA	
Istruttore contabile	C1	19.454,16	concorso	2°Settore	2020	RAGIONERIA	da bandire
		255.869,86					

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

del Comune di Abano Terme

Il Collegio dei Revisori dei Conti – nominato per il triennio 2019/2021 con atto del Consiglio Comunale n. 56 del 22/10/2018 esecutivo nei termini di legge, composto dai Sigg. ri:

- Galeotto dott. Simone - Presidente
- Trentin dott. Stefano – Componente
- Pigozzi dott. Luca – Componente.

Vista la richiesta dell'Amministrazione Comunale di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione programmata della spesa ai sensi dell'art. 39 comma 19 della Legge 449/1997;

Vista la proposta di deliberazione allegata alla richiesta e avente ad oggetto:

“PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020_2022”

- Visto l'art. 19 c. 8 della Legge 448/2001;
- Visto l'art. 39 della Legge 449/1997
- Visto l'art. 6 e 6 bis del D.to L.vo 165/2001
- Visto l'art. 3 del D.L. 90/2014 convertito con Legge 114/2014
- Visto l'art. 1 comma 424 della Legge 190/2014

prende atto che il rispetto del principio di riduzione programmata della spesa ai sensi dell'art. 39 comma 19 della Legge 449/1997 è contenuto nella narrativa della proposta di delibera e pertanto esprime

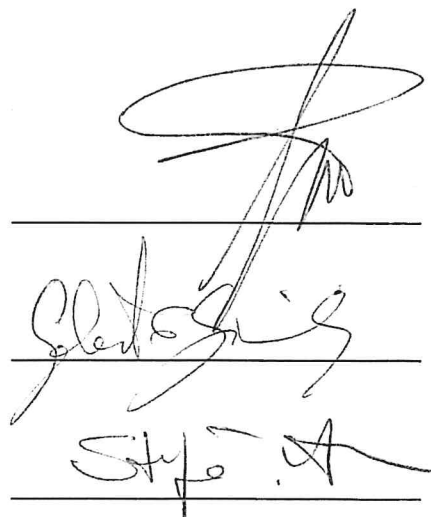
parere favorevole

alla programmazione del fabbisogno del personale relativo agli anni 2020-2022 e della documentazione trasmessa a sostegno; verifica la sostanziale coerenza con il bilancio di Previsione.

Abano Terme, 28/11/2019

IL COLLEGIO DEI REVISORI

- Pigozzi dott. Luca – Presidente
- Galeotto dott. Simone – Componente
- Trentin dott. Stefano – Componente





CITTA' DI ABANO TERME

PROVINCIA DI PADOVA

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

Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022 (ART. 91 T.U.E.L. ED ART. 6 T.U.P.I.) RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE PER IL 2020.

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, 28.11.2019

IL DIRIGENTE

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).

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).
