



Comune di Taormina

Registro Delibere N. 300 del 24/11/2020

ORIGINALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: ADOZIONE SCHEMA DI PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE 2020/2022 E PIANO ANNUALE 2020.

L'anno **duemilaventi** addì **ventiquattro** del mese di **novembre** alle ore **16:45** e seguenti, nella casa comunale, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco **Mario Bolognari** la giunta comunale.

Partecipa all'adunanza e provvede alla redazione del presente verbale il Il Segretario Comunale Milena Gaglio.

Nominativo	Titolo	Presente/Assente
MARIO BOLOGNARI	Sindaco	Si
FRANCESCA GULLOTTA	Assessore	Si
VINCENZO SCIBILIA	Assessore	Si
ANDREA CARPITA	Assessore	Si
ALFREDO FERRARO	Assessore	Si
GRAZIELLA LONGO	Assessore	No

PRESENTI: 5

ASSENTI: 1

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare la proposta sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto che, ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n.142, recepito dalla L.R. n. 48/91, sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso :

il responsabile del servizio interessato , per la regolarità
tecnica, parere **FAVOREVOLE**

il responsabile di ragioneria, per la regolarità contabile,
parere **FAVOREVOLE**

Con voto unanime preso ed espresso nei modi e forme di legge;

DELIBERA

di approvare integralmente, la proposta di cui all'oggetto;

Con separata e unanime votazione, **all'unanimità**

DELIBERA

di dichiarare il presente atto "**immediatamente esecutivo**" ai sensi della L.R. n. 44/91 e il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

Deliberazione: Giunta Comunale
Area competente: Amministrativa
Responsabile del Procedimento: Antonino Bartolotta
Proponente: Sindaco

Oggetto: Adozione Schema di Piano Triennale delle assunzioni di Personale 2020/2022 e Piano annuale 2020.

IL SINDACO

Premesso che:

- l'art. 39 della legge n.449/1997, c.d. legge finanziaria 1998, che 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;
- l'art. 91 del D.Lgs. n.267/2000, c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- l'articolo 48, comma 2, del citato D.Lgs. n.267/2000, prevede la competenza residuale della giunta per tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio.

Considerato che:

- sulla base del testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;
- sulla base delle previsioni di cui al citato D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato in data 8.5.2018 le Linee di indirizzo, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Atteso che i responsabili delle Posizioni Organizzative dell'ente hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano da tale verifica situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale ex art. 33 del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii. e che, con Deliberazione di Giunta Comunale n° 195 del 04/08/2020 resa immediatamente esecutiva nelle forme di legge, l'Ente ha preso atto che:

- tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che risulta necessario pervenire celermente al potenziamento del personale in servizio, al fine di garantire la efficiente organizzazione degli uffici e dei servizi, nonché la ottimale erogazione dei servizi;
- la verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio;
- l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni

previste dalla legislazione nazionale vigente, e che l'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica.

Richiamato l'art. 1, comma n. 557, della Legge 296/2006, per come modificato dai D.L. n. 14 e 50/2017 e ss.mm.ii. il quale dispone che:

- gli enti già sottoposti al patto di stabilità non possono superare la spesa per il personale media del triennio 2011/2013 e non possono nell'anno 2018 effettuare assunzioni a tempo indeterminato per una spesa superiore al 25% di quella per le cessazioni verificatesi nell'anno precedente, percentuale che sale al 75% per i comuni che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione in linea con quello previsto per gli enti dissestati, percentuale che sale al 90% per i comuni che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione in linea con quello previsto per gli enti dissestati e che lasciano spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate corrente, percentuale che sale al 100% dei risparmi derivanti da cessazioni di vigili che sono destinate a nuove assunzioni di vigili;
- si possono utilizzare le quote destinabili a nuove assunzioni delle cessazioni del triennio 2014/2016 (capacità assunzionali degli anni 2015, 2016 e 2017) non utilizzate a tale fine e che tali risorse possono essere destinate ad assunzioni con procedure ordinarie (deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 26/2015);
- allo stato attuale della normativa per gli anni 2020/2021/2022 le capacità assunzionali sono fissate per tutti gli enti locali nel 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente, cui si aggiungono le quote delle capacità assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate, nonché per gli anni 2020 e 2021 di quelle derivanti dalle cessazioni che sono intervenute o interverranno nel corso dello stesso anno, fatto salvo che la concreta assunzione non può essere effettuata prima che la cessazione si sia effettivamente concretizzata;
- per l'anno 2020, possono essere utilizzate le capacità assunzionali degli anni 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019, ovviamente a condizione che non siano già state utilizzate per finanziare nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Dato Atto che:

- sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 e dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, l'Economia e Finanze e dell'Interno del 17 marzo 2020 i comuni, articolati per dimensioni demografiche, sono suddivisi in tre gruppi a secondo del rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato (senza alcuna deroga) ed entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio preventivo dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo;
- sulla base di questa classificazione il comune è stato inserito nella fascia degli enti virtuosi, per cui può aumentare, in deroga al tetto di spesa del personale, la propria spesa del personale nella misura massima del 20,74 % nel 2020, del 26,34 % nel 2021, del 27% nel 2022;
- in tale percentuale di incremento non sono comprese le capacità assunzionali che derivano da quelle dei 5 anni precedenti non utilizzate;
- il comune è privo di dirigenti e che non ha destinato alcuna somma dei risparmi provenienti da capacità assunzionali all'incremento delle somme destinate al salario accessorio dei titolari di posizione organizzativa.

Considerato che:

- nell'anno 2019 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 il 2020 e per gli anni successivi;
- fin dall'anno 2013, l'Ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune con Delibera di Consiglio Comunale n°67 del 23.12.2019, ha approvato il bilancio preventivo 2019;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il conto consuntivo 2018 con Deliberazione di Consiglio Comunale n° 177 del 23/07/2020;
- con delibera di Giunta Comunale n° 244 del 09/08/2019 è stato approvato il Piano delle performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi provvisorio.
- con delibera di Giunta Comunale n° 195 del 04/08/2020 si è preso atto dell'attestazione dei Responsabili delle P.O. dell'ente, circa l'assenza di personale in eccedenza.

Richiamate:

- la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 25/2017 sulle modalità di calcolo dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale negli anni precedenti;
- le disposizioni sulle progressioni di carriera e la possibilità prevista ancora per il triennio 2020/2022 di bandire concorsi interamente riservati al personale dell'ente nel tetto del 30% dei posti messi a concorso per ogni categoria.
- le norme vigenti sulle stabilizzazioni di LSU di cui alla normativa in vigore.

Ritenuto di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono coprire a tempo indeterminato.

Dato atto che per la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse (c.d. mobilità volontaria) non necessita di dare comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica.

Preso atto, altresì, che l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n.267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni, ma risulta essere ente sottoposto alla procedura del Piano di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000 (Delibere di Consiglio Comunale n° 8 del 22/02/2018).

Assunto che:

- la dotazione organica dell'ente determina un costo teorico di €. 5.408.089,68 ove fosse completamente coperta e che la sua rideterminazione non deve determinare il superamento di tale tetto;
- è necessario rafforzare le aree organizzative che sono preposti allo svolgimento dei compiti istituzionali afferenti: "Corpo di Polizia Locale", "Contenzioso", "Entrate tributarie e Patrimoniali", "Programmazione e Bilancio", "Urbanistica e Lavori Pubblici" ed alla erogazione dei conseguenti servizi;

Richiamato che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21 maggio 2018, viene superata la distinzione all'interno della categoria D tra posizioni giuridiche di accesso D1 e D3, per cui tutti i nuovi accessi dovranno essere effettuati in categoria D1 e che i dipendenti in servizio di categoria D3, nonché quelli di cui le procedure concorsuali per tale posizione sono in itinere alla data di entrata

in vigore del citato CCNL, cioè al 22 maggio 2018, continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica, del che occorre dare atto nella dotazione organica.

Valutato che:

- appare necessario procedere alle seguenti modifiche della dotazione organica, anche alla luce delle indicazioni di cui alle prima citate Linee di Indirizzo per la programmazione del fabbisogno e del Piano delle performance (PEG / PDO);
- sono cessati dal servizio i dipendenti che occupavano i seguenti posti:
 - anno 2015 totale cessazioni n° 6 di cui: n° 2 cat. "D" – n° 3 cat. "B" – n° 1 cat. "A";
 - anno 2016 totale cessazioni n° 3 cat. "B";
 - anno 2017 totale cessazioni n° 8 di cui: n° 2 cat. "D" – n° 2 cat. "C" - n° 4 cat. "B";
 - anno 2018 totale cessazioni n° 6 di cui: n° 1 cat. "D" – n° 4 cat. "C" - n° 1 cat. "B";
 - anno 2019 totale cessazioni n° 12 di cui: n° 4 cat. "D" – n° 4 cat. "C" - n° 4 cat. "B";
 - anno 2020 totale cessazioni n° 10 di cui: n° 5 cat. "D" – n° 4 cat. "C" - n° 1 cat. "B";
- la razionalizzazione delle forme di gestione di tali attività, con specifico riferimento a quelle che non sono dirette precipuamente alla erogazione di servizi ed allo svolgimento dei compiti connessi alle attribuzioni istituzionali dell'ente, ma allo svolgimento di attività di supporto, nonché la reingenerizzazione dei procedimenti amministrativi, anche conseguenti alla introduzione delle tecnologie informatiche e telematiche o alla loro implementazione, determinano la contrazione del numero di dipendenti necessario a svolgere tali attività;
- non è possibile fare fronte a queste necessità con forme di ulteriore razionalizzazione delle strutture amministrative, ed ancora che queste assunzioni devono essere effettuate necessariamente a tempo pieno, in quanto indispensabili per garantire la erogazione ottimale dei servizi dell'Ente e di far fronte al notevole carico di lavoro accumulatosi negli anni a causa della carenza di personale.

Considerato che, dagli esiti negativi della ricognizione delle condizioni di eccedenza del personale è emersa la necessità di potenziare le seguenti attività "Corpo di Polizia Locale", "Contenzioso", "Entrate tributarie e patrimoniali", " Programmazione e Bilancio" "Urbanistica e LL.PP.", sulla base della rilevazione dei procedimenti amministrativi, del loro numero e della loro complessità.

Preso atto della conferenza dei servizi dei Responsabili delle Posizioni Organizzative dell'Ente del 2 luglio 2020, relativa all'analisi del fabbisogno dei profili di personale necessari per la organizzazione e gestione delle Aree di rispettiva competenza.

Viste

- la certificazione del 24 novembre 2020 a firma del Responsabile dell'Area Economica e Finanziaria con la quale si attesta che le assunzioni di cui al piano per il triennio 2020/2022 risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale;
- la certificazione del 24 novembre 2020 a firma del Responsabile dell'Area Economica e Finanziaria con la quale si attesta che nel consuntivo 2019 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 e che analoga attestazione è contenuta nel consuntivo 2018;
- la certificazione del del 24 novembre 2020 a firma del Responsabile dell'Area Economica e Finanziaria con la quale si attesta che nel bilancio preventivo 2020 la spesa del personale

non supera quella media del triennio 2011/2013;

- la certificazione a firma del Responsabile dell'Area Economica e finanziaria prot. n° 15097 del 02.07.2020 con la quale si attesta che il comune deve essere considerato virtuoso nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE;

Atteso che:

- nell'anno 2020 sono cessati o cesseranno dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 10 dipendenti con una spesa di euro 274.088,07;
- nell'anno 2021 cesseranno dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 5 dipendenti con una spesa di euro 184.141,43;
- nell'anno 2022 cesseranno dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 3 dipendenti con una spesa di euro 129.728,76;
- nell'anno 2015 (capacità assunzionali 2016) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 6 dipendenti con una spesa di euro 192.057,57 (calcolando anche la riduzione del fondo ex articolo 9, comma 2 bis, D.L. n.78/2010) e che il 60% (100% negli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%) di tali risparmi è pari ad euro 48.014,39, che la utilizzazione di queste capacità assunzionali era prevista nella programmazione del fabbisogno del triennio 2017/2019 di cui alla deliberazione n. 129 del 11/07/2017 e che queste risorse non sono state utilizzate per nuove assunzioni;
- nell'anno 2016 (capacità assunzionali 2017) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 3 dipendenti con una spesa di euro 86.166,02 (calcolando anche la riduzione di cui al comma 236 della legge n. 208/2015) e che il 25% di tali risparmi è pari ad euro 21.541,50 che la utilizzazione di queste capacità assunzionali era prevista nella programmazione del fabbisogno del triennio 2017/2019 di cui alla deliberazione n. 129 del 11/07/2017 e che queste risorse non sono state utilizzate per nuove assunzioni.

Considerato che:

- nell'anno 2017 (capacità assunzionali 2018) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 8 dipendenti con una spesa di euro 256.679,88;
- i Comuni oltre 1.000 abitanti possono utilizzare il 75% dei risparmi delle cessazioni se hanno un rapporto dipendenti popolazione inferiore a quello previsto per gli enti disestati e/o strutturalmente deficitari dal Decreto Ministro Interno 10 aprile 2017 o 90% se lasciano anche spazi finanziari inutilizzati inferiori allo 1% delle entrate; che gli altri comuni possono utilizzare il 25% dei risparmi dei cessati del 2017 e che per le assunzioni dei vigili urbani si può utilizzare il 100% dei risparmi dei vigili cessati nel 2017;
- nell'anno 2018 (capacità assunzionali 2019) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale e senza considerare le capacità assunzionali derivanti da tali cessazioni già utilizzate nell'anno 2019, numero 6 dipendenti con una spesa di euro 193.917,52 e che i comuni già soggetti al patto di stabilità possono utilizzare il 100% dei risparmi di tali cessazioni;

- nell'anno 2018 i risparmi derivanti da cessazioni di vigili sono pari ad euro 31.904,28 e che queste risorse possono essere destinate esclusivamente ad assunzioni di vigili se l'ente utilizza le specifiche disposizioni previste per queste professionalità;
- nell'anno 2019 (capacità assunzionali 2020) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale e senza considerare le capacità assunzionali derivanti da tali cessazioni già utilizzate nell'anno 2019, numero 12 dipendenti con una spesa di euro 474.130,74 e che i comuni già soggetti al patto di stabilità possono utilizzare il 100% dei risparmi di tali cessazioni;
- nell'anno 2019 i risparmi derivanti da cessazioni di vigili sono pari ad euro 45.090,46 e che queste risorse possono essere destinate esclusivamente ad assunzioni di vigili se l'ente utilizza le specifiche disposizioni previste per queste professionalità;
- nell'anno 2020 sono cessati o cesseranno dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 10 dipendenti con una spesa di euro 274.088,07 e che i comuni già soggetti al patto di stabilità possono utilizzare il 100% dei risparmi di tali cessazioni;
- nell'anno 2021 cesseranno dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 5 dipendenti con una spesa di euro 184.141,43 e che i comuni già soggetti al patto di stabilità possono utilizzare il 100% dei risparmi di tali cessazioni;

Ritenuto che:

- la spesa per assunzioni flessibili, sulla base delle previsioni di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017, media del triennio 2015/2017 è stata pari ad euro zero;
- sulla base delle disposizioni fin qui richiamate, la capacità assunzionale complessiva dell'ente è determinata nel seguente tetto: anno 2020 euro 474.130,74, anno 2021 euro 269.442,17 ed anno 2022 euro 239.892,25 e che il comune intende utilizzarle nella seguente misura: anno 2020 euro zero, anno 2021 euro 600.138,19 ed anno 2022 euro 226.473,15;
- ai fini delle cd assunzioni obbligatorie questo ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla Legge n.68/'99;
- l'ente in data 04.12.2018 ha avviato la procedura per l'adozione del piano di azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del D.Lgs. n.198/2006, e che pertanto tale approvazione è intervenuta nell'arco dell'ultimo triennio;
- ai fini del rispetto dei vincoli di cui all'articolo 3 del D.L. n.90/2014, non risultano esserci vincitori di concorso non assunti e/o graduatorie per lo stesso o analogo profilo professionale approvate dopo il giorno 1° gennaio 2007;
- per la programmazione delle assunzioni flessibili si provvederà con specifico e successivo atto nei limiti della vigente normativa.

Vista l'attestazione prot. n. _____ del _____ resa dall'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della legge 28 dicembre 2001, n.448.

Acquisiti i pareri favorevoli:

- del responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica;
- del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile.

Visti:

- l'articolo 6 del D.Lgs. n.165/2001;
- l'articolo 39 della legge n.449/1997 e gli articoli 7 ed 8 del CCNL 1 aprile 1999 in tema di relazioni sindacali;
- il D.lgs.n.165/2001;
- il D.Lgs. n. 267/2000;
- l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Sicilia;
- lo Statuto Comunale;
- i vigenti CCNL del comparto Funzioni EE.LL.

Ritenuta l'urgenza di dare corso al presente atto deliberativo ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n.44/91 e ss.mm.ii.

Propone che la Giunta deliberi

Di approvare il seguente schema di Piano annuale 2020 e triennale 2020-2022 del Piano del Fabbisogno del personale – come da allegato A) alla presente per formarne parte integrante e sostanziale la presente proposta di deliberazione.

Di dare atto:

- che, nell'ambito del presente Piano del Fabbisogno, l'Ente si potrà avvalere della facoltà di bandire concorsi interamente riservati al personale dell'ente nel limite massimo previsto dalla normativa vigente;

- che, altresì, si rende necessario ed urgente, stante il collocamento in quiescenza del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria a far data dal 1.12.2020 e del responsabile del servizio contenzioso, procedere, prioritariamente alle assunzioni a tempo pieno e determinato delle seguenti unità di personale:

- Istruttore Direttivo Contabile cat. D (mediante l'Istituto del Comando);
- Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D (mediante l'istituto del Comando).

Di trasmettere copia della presente deliberazione all'Organo di Revisione Contabile, per l'acquisizione del parere propedeutico sul rispetto dei vincoli finanziari.

Di demandare a successiva deliberazione, previa acquisizione del parere dell'Organo di Revisione Contabile, l'approvazione finale del Piano Triennale del Fabbisogno del personale.

Di dichiarare, con separata votazione e stante l'urgenza di provvedere in merito, la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12, c.2, della L.R. n.44/91 e ss.mm.ii.

Il Responsabile del Procedimento
Responsabile Area Amministrativa



Il Sindaco

Prof. Mario Bolognari



Allegato "A"

Oggetto: Approvazione Programma Triennale Fabbisogno di Personale per il triennio 2020 – 2022.

- Budgets anni 2016, 2017 e 2018:

importo pari al 25% dei risparmi di spesa per cessazioni dal servizio del personale di ruolo cessato nell'anno precedente a quello di riferimento;

- Budgets anni 2019, 2020:

contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Anni 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019 si sono avute n. 35 cessazioni di personale a tempo indeterminato, rapportata ad anno, come risulta dal seguente prospetto:

Anno cessazione	Totale cessazioni	Cessazione		Costo Annuo
		Profilo	Motivazione	
Anno 2015	n° 6	D3 n° 1; D1 n° 1; B3 n° 1; B1 n° 2; A1 n° 1;	pensionamento	€. 192.057,57
Anno 2016	n° 3	B1 n° 2; B3 n° 1;	pensionamento	€. 86.166,02
Anno 2017	n° 8	D1 n° 2; C1 n° 2; B3 n° 2; B1 n° 2;	pensionamento	€. 256.679,88
Anno 2018	n° 6	D1 n° 1; C1 n° 4; B1 n° 1;	pensionamento	€. 193.917,52
Anno 2019	n° 12	D3 n° 2; D1 n° 2; C1 n° 4; B1 n° 4;	Pensionamento Licenziamento	€. 474.130,74
TOTALE				€. 1.202.951,73

Anno 2020 ci saranno 10 cessazioni come di seguito indicati:

Anno cessazione	Totale cessazioni	Cessazione		Costo Annuo
		Profilo	Motivazione	
Anno 2020	n° 10	D1 n° 5; C1 n° 4; B3 n° 1;	pensionamento	€. 274.088,07
TOTALE				€. 274.088,07

negli anni 2021 e 2022 sono previste, in base alle attuali norme sui pensionamenti le seguenti ulteriori cessazioni dal servizio:

Anno cessazione	Totale cessazioni	Cessazione		Costo Annuo
		Profilo	Motivazione	
Anno 2021	n° 5	D1 n° 2; C1 n° 2; A1 n° 1;	pensionamento	€. 184.141,43
Anno 2022	n° 3	D1 n° 1; C1 n° 2;	pensionamento	€. 129.728,76
TOTALE				€. 313.870,19

pertanto, ai sensi delle disposizioni in atto vigenti, ai fini delle facoltà assunzionali dell'Ente risultano disponibili, le seguenti risorse:

Descrizione	Importo annuale	percentuale utilizzabile	<i>budget assunzionale</i> 2020-2022 - per assunzioni
			<i>a tempo indeterminato</i>
Cessazioni anno 2016	€. 86.166,02	25% del 2015	€. 48.014,39
Cessazioni anno 2017	€. 256.679,88	25% del 2016	€. 21.541,50
Cessazioni anno 2018	€. 193.917,52	25% del 2017	€. 64.169,97
Cessazioni anno 2019	€. 474.130,74	100% del 2018	€. 193.917,52
Cessazioni anno 2020	€. 274.088,07	100% del 2019	€. 474.130,74
Cessazioni anno 2021	€. 184.141,43	100% del 2020	€. 274.088,07
Cessazioni anno 2022	€. 129.728,76	100% del 2021	€. 184.141,43
TOTALE COMPLESSIVO			€. 1.260.003,62

Risorse assunzionali disponibili fino al 31/12/2020 (Assunzioni entro il 31/12/2020)

Descrizione	Importo annuale	percentuale utilizzabile	<i>budget assunzionale</i> 2020-2022 - per assunzioni
			<i>a tempo indeterminato</i>
Cessazioni anno 2016	€. 86.166,02	25% del 2015	€. 48.014,39
Cessazioni anno 2017	€. 256.679,88	25% del 2016	€. 21.541,50
Cessazioni anno 2018	€. 193.917,52	25% del 2017	€. 64.169,97
Cessazioni anno 2019	€. 474.130,74	100% del 2018	€. 193.917,52
Cessazioni anno 2020	€. 274.088,07	100% del 2019	€. 474.130,74
TOTALE COMPLESSIVO			€. 801.774,12

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2020
NON SONO PREVISTE ASSUNZIONI

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2021						
Unità	Categoria	Numero ore settimanali	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
14	C	18	Istruttori Amministrativi	Concorso riservato per titoli ed esami	€. 217.655,76	Stabilizzazione LSU in servizio presso l'Ente
11	B	18	Esecutori Amministrativi	Concorso riservato per titoli ed esami	€. 152.541,51	Stabilizzazione LSU in servizio presso l'Ente
Totale spesa					€. 370.197,27	Da detrarre contributo regionale pari ad €. 7200 x 25 unità €. 180.000 e da moltiplicare per 5 anni.
1	D	36	Istruttore Direttivo Contabile	Mobilità volontaria	€. 33.562,36	Area Economica e Finanziaria
1	D	36	Istruttore Direttivo Amministrativo	Mobilità volontaria	€. 33.562,36	Area Amministrativa
6	C	36	Istruttori di Vigilanza	Concorso per titoli ed esami o altre forme di accesso previste per legge	€. 195.379,44	
Totale spesa					€. 262.504,16	

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2022

Unità	Categoria	Numero ore settimanali	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
5	C	36	Istruttori di Vigilanza	Concorso per titoli ed esami o altre forme di accesso previste per legge	€. 162.816,20	
1	C	36	Istruttore Contabile	Concorso per titoli ed esami o altre forme di accesso previste per legge	€. 31.093,71	
TOTALE SPESA					€. 193.909,91	

PARERE EX ART. 53 DELLA LEGGE 142/90

RECEPITO DALLA L.R. 48/91 E MODIFICATO DALLA L.R. 23/12/200 N.30

OGGETTO: Adozione Schema di Piano Triennale delle assunzioni di Personale 2020/2022 e Piano annuale 2020.

Per la **Regolarità TECNICA** si esprime parere FAVOREVOLE

Taormina, 24/11/2020

Il Responsabile Area Amministrativa



Comportando la presente:

- prenotazione impegno n. _____;
- diminuzione di entrata;
- non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;
- altro _____.

Per la **Regolarità CONTABILE** si esprime parere FAVOREVOLE

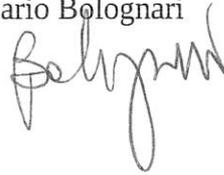
Taormina, 24.11.2020

Il Responsabile di Area Economica Finanziaria

(Rag. Rosario Curcuruto)



IL SINDACO
Mario Bolognari



GLI ASSESSORI

Vincenzo Scibilia

Francesca Gullotta

Andrea Carpita

Alfredo Ferraro

Graziella Longo

IL SEGRETARIO COMUNALE
Milena Gaglio



Il presente atto é stato pubblicato all'Albo comunale dal _____ al _____
con il n. _____ del Registro pubblicazioni.

Il Messo Comunale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione, ai sensi della L.R. 02/12/1991 n°44:

è stata affissa all'albo pretorio il _____ per 15 giorni consecutivi (art. 11 comma 1).

Il Segretario Comunale
Milena Gaglio

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO _____

[] decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art 12, comma 1 della L.R. ,n. 44/91)

[x] essendo stata dichiarata immediatamente esecutiva (Art.12, comma 2 della L.R. ,n. 44/91)

Dalla Residenza municipale, il 24/11/2020

Il Segretario Comunale
Milena Gaglio

