



Comune di Taormina

Registro Delibere N. 67 del 25/02/2021

ORIGINALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE 2021/2023 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2021.

L'anno **duemilaventuno** addì **venticinque** del mese di **febbraio** alle ore **18,30** 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 **Antonino Bartolotta**.

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: Responsabile Area Amministrativa
Proponente: Sindaco

Oggetto: Adozione Piano Triennale delle assunzioni di Personale 2021/2023 e Piano annuale delle assunzioni 2021.

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 Comunale.

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°50 del 25.02.2021, 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'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 2015/2017 (capacità assunzionali degli anni 2016, 2017 e 2018) 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 2021/2023 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 2021 e 2022 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 2021, possono essere utilizzate le capacità assunzionali degli anni 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020 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;
- 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 2021 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°59 del 30.12.2020, ha approvato il bilancio preventivo 2020;

- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, con Deliberazione di Consiglio Comunale n°177 del 23/07/2020 l'Ente ha approvato il Conto Consuntivo 2018, e che il Conto Consuntivo 2019 è in avanzato stato di redazione;
- con delibera di Giunta Comunale n° 244 del 09/08/2019 è stato approvato il Piano delle Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi provvisorio, e che lo stesso sarà aggiornato successivamente all'adozione del Bilancio di Previsione 2021/2023, previa assegnazione alle singole Posizioni Organizzative del budget finanziario per le attività e gli obiettivi da conseguire per l'anno in corso;
- con delibera di Giunta Comunale n.51 del 25.02.2021, resa immediatamente esecutiva nelle forme di legge, è stato approvato il Piano Azioni Positive 2021-2023.

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 2021/2023 di bandire concorsi interamente riservati al personale dell'ente nel tetto del 30% dei posti messi a concorso per ogni categoria;
- la normativa vigente sulle stabilizzazioni di LSU.

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 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.35 del 1.6.2016 e n° 8 del 22/02/2018).

Atteso 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 comportare il superamento di tale tetto;
- è necessario rafforzare le aree organizzative che sono preposte allo svolgimento dei compiti istituzionali afferenti: *"Corpo di Polizia Locale"*, *"Contenzioso"*, *"Entrate tributarie e Patrimoniali"*, *"Programmazione e Bilancio"*, *"Urbanistica e Lavori Pubblici"*, che allo stato attuale risultano notevolmente sottodimensionate di personale rispetto il carico di lavoro assegnato, nonché carenti di figure in possesso della categoria giuridica, in particolare C), necessaria per l'assunzione della conseguente responsabilità dei servizi e dei procedimenti afferenti alle suindicate articolazioni organizzative;

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 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";
- sono previste, altresì, le seguenti cessazioni dal servizio:
 - anno 2021 totale cessazioni n° 6 di cui: n° 2 cat. "D" – n° 3 cat. "C" - n° 1 cat. "B";
 - anno 2022 totale cessazioni n° 2 di cui: n° 1 cat. "D" – n° 1 cat. "C";
 - anno 2023 totale cessazioni n° 4 di cui: n° 1 cat. "D" – n° 1 cat. "C" - n° 1 cat. "B" – n° 1 cat. "A";
- 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 indeterminato, 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 della ricognizione delle condizioni di eccedenza del personale, nonché dalla rilevazione del numero e della complessità dei procedimenti amministrativi assegnati alle articolazioni organizzative dell'Ente, è emersa la necessità di potenziare le attività di competenza del "Corpo di Polizia Locale", "Contenzioso", "Entrate tributarie e patrimoniali", "Programmazione e Bilancio", "Urbanistica e LL.PP."

Preso atto della Conferenza dei Servizi tra i Responsabili delle P.O. tenutasi in data 23.02.2020 relativa alla verifica della insussistenza di personale in sovrannumero e di eccedenze di personale per l'anno 2021, nonché all'analisi del fabbisogno dei profili di personale necessario per l'organizzazione e gestione delle Aree di rispettiva competenza.

Dato atto della 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 "Ente virtuoso" nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE;

Vista la certificazione resa in data 23.02.2021 a firma del Responsabile dell'Area Economica e Finanziaria con la quale si attesta:

- che le assunzioni di cui al piano per il triennio 2021/2023 risultano programmate nel ri-

spetto della riduzione della spesa del personale;

- che nel consuntivo 2018 (ultimo Conto Consuntivo approvato e vigente alla data della presente deliberazione) la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 e che analoga previsione è contenuta nel redigendo Conto Consuntivo 2019;

Atteso che 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:

- sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, senza considerare le capacità assunzionali derivanti da tali cessazioni già utilizzate per gli anni di riferimento e tenuto conto che i comuni già soggetti al patto di stabilità possono utilizzare il 100% dei risparmi delle seguenti cessazioni:
 - nell'anno 2017 (capacità assunzionali 2018) numero 8 dipendenti con una spesa di euro 256.679,88;
 - nell'anno 2018 (capacità assunzionali 2019) numero 6 dipendenti con una spesa di euro 193.917,52;
 - nell'anno 2019 (capacità assunzionali 2020) numero 12 dipendenti con una spesa di euro 474.130,74;nell'anno 2020 (capacità assunzionali 2021) numero 10 dipendenti con una spesa di euro 412.387,57;
- 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 dissestati 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 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 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;
- sono cessati o cesseranno dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, e che i comuni già soggetti al patto di stabilità possono utilizzare il 100% dei risparmi delle seguenti cessazioni:
 - nell'anno 2021, numero 6 dipendenti con una spesa di euro 267.337,24;
 - nell'anno 2022, numero 2 dipendenti con una spesa di euro 80.226,72;

- nell'anno 2023, numero 4 dipendenti con una spesa di euro 157.390,40.

Preso atto che l'Ente, sulla base delle previsioni di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017, media del triennio 2015/2017, non ha prodotto spesa per assunzioni flessibili;

Dato atto che sulla base delle disposizioni fin qui richiamate:

- i resti della capacità assunzionali del quinquennio 2016/2020, a tutt'oggi non ancora utilizzati ammontano ad euro 753.759,73;
- la capacità assunzionale per il triennio 2021/2023 sono: anno 2021 euro 412.387,57, anno 2022 euro 267.337,24 ed anno 2023 euro 80.226,72 e che il comune intende utilizzarle nella seguente misura: anno 2021 euro 666.263,79, anno 2022 euro 193.909,91, anno 2023 euro zero;
- ai fini delle c.d. assunzioni obbligatorie questo ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla Legge n.68/'99;
- l'ente in data 5.8.2020 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;
- 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.

Preso atto delle risultanze della riunione tenutasi in data 24.02.2020, a seguito della quale, lo schema del fabbisogno triennale di personale 2021-2023 è stato esitato favorevolmente dalle OO.SS. e dai RR.SS.UU. presenti.

Vista l'attestazione prot. n.5556 del 25.02.2021 resa con parere favorevole dall'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della legge 28 dicembre 2001, n.448, sullo schema di fabbisogno triennale di personale 2021-2023, che si allega in copia alla presente.

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 Piano del Fabbisogno del personale per l'anno 2021 e per il triennio 2021-2023,

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 successive modifiche ed integrazioni, in caso di sopravvenuta normativa Nazionale e Regionale di cui risulti beneficiaria la platea dei Lavoratori Socialmente Utili in servizio presso il Comune di Taormina;
- che l'attuazione del presente Piano del Fabbisogno è subordinato alla conseguente approvazione da parte della Cosfel (Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali), nonché all'adozione dei documenti di rendicontazione e programmazione finanziaria previsti dalla normativa vigente in materia di assunzione.

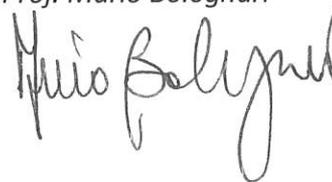
Di trasmettere la presente Deliberazione alla Cosfel (Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali) per il conseguente controllo di competenza.

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
Il Responsabile Area Amministrativa
Dott. Antonino Bartolotta



Il Sindaco
Prof. Mario Bolognari



Allegato " A"

Oggetto: Approvazione Programma Triennale Fabbisogno di Personale per il triennio 2021 – 2023.

- Budgets anni 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, 2021:

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

Anni 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020 si sono avute n. 39 cessazioni di personale a tempo indeterminato, rapportata ad anno, come risulta dal seguente prospetto:

Anno cessazione	Totale cessazioni	Cessazione		Costo Annuo
		Profilo	Motivazione	
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
Anno 2020	n° 10	D1 n° 5; C1 n° 4; B3 n° 1	Pensionamento	€. 412.387,57
TOTALE				€. 1.423.281,73

Anno 2021 ci saranno 6 cessazioni come di seguito indicati:

Anno cessazione	Totale cessazioni	Cessazione		Costo Annuo
		Profilo	Motivazione	
Anno 2021	n° 6	D1 n° 2; C1 n° 3; B1 n° 1;	pensionamento	€. 267.337,24
TOTALE				€. 267.337,24

negli anni 2022 e 2023 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 2022	n° 2	D1 n° 1; C1 n° 1;	pensionamento	€. 80.226,72
Anno 2023	n° 4	D1 n° 1; C1 n° 1; B1 n°1; A1 n° 1	pensionamento	€. 157.390,40
TOTALE				€. 237.617,12

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 2021-2023 - per assunzioni a tempo indeterminato</i>
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	€. 412.387,57	100% del 2019	€. 474.130,74
Cessazioni anno 2021	€. 267.337,24	100% del 2020	€. 412.387,57
Cessazioni anno 2022	€. 80.226,72	100% del 2021	€. 267.337,24
Cessazioni anno 2023	€. 157.390,40	100% del 2022	€. 80.226,72
TOTALE COMPLESSIVO			€. 1.513.711,26

Risorse assunzionali disponibili fino al 31/12/2021 (Assunzioni entro il 31/12/2021)

Descrizione	Importo annuale	percentuale utilizzabile	<i>budget assunzionale 2021-2023 - per assunzioni a tempo indeterminato</i>
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	€. 412.387,57	100% del 2019	€. 474.130,74
Cessazioni anno 2021	€. 267.337,24	100% del 2020	€. 412.387,57
TOTALE COMPLESSIVO			€. 1.166.147,3

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 (lavoratori socialmente utili) in servizio presso l'Ente
11	B	18	Esecutori Amministrativi	Concorso riservato per titoli ed esami	€. 152.541,51	Stabilizzazione LSU (lavoratori socialmente utili) 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	Concorso pubblico per titoli ed esami	€. 33.562,36	Area Amministrativa
6	C	36	Istruttori di Vigilanza	Concorso pubblico per titoli ed esami	€. 195.379,44	
Totale spesa					€. 262.504,16	

Somme disponibili per progressioni verticali nel 2021 €. 533.445,87:

8 progressioni da cat. B a C per €. 26.400,00 complessivi

3 progressioni da cat. A a B per €. 4.719,30 complessivi

Economie rimanenti nell'anno 2021 pari ad €. 502.326,27

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2022						
Unità	Categoria	Numero ore settimanali	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	D	36	Istruttore Direttivo Tecnico	Concorso pubblico per titoli ed esami	€. 33.562,36	Area Tecnica
1	D	36	Istruttore Direttivo Amministrativo	Concorso riservato per titoli ed esami	€. 33.562,36	Area Amministrativa
5	C	36	Istruttori di Vigilanza	Concorso pubblico per titoli ed esami	€. 162.816,20	
1	C	36	Istruttore Contabile	Concorso pubblico per titoli ed esami	€. 31.093,71	
TOTALE SPESA					€. 261.034,09	

NEL 2023 NON SONO PREVISTE ASSUNZIONI

Comune di Taormina
Protocollo Generale
N. 0005556 del 25/02/2021
Segretario Generale
SINDACO



COMUNE DI TAORMINA
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA
COLLEGIO DEI REVISORI

Verbale n. 5 del 25 febbraio 2021

OGGETTO: Parere sulla proposta di deliberazione alla Giunta Comunale avente ad oggetto
“Adozione Piano Triennale delle assunzioni di personale per il triennio 2021/2023 e
Piano Annuale delle assunzioni 2021”.

Il Collegio dei Revisori del Comune di Taormina, composto dai sottoscritti Dott.ssa Liliana Di Stefano, Dott. Davide Bonifacio e Rag. Giuseppe Cianci nominati con delibera dell'organo consiliare n. 31 del 10/09/2020, chiamato ad esprimere parere sulla proposta di deliberazione di cui in oggetto, ricevuta a mezzo PEC in data 24 febbraio 2021 con prot. 5417 e, dietro richiesta di codesto Collegio, integrata in data odierna con prot. 5528 in quanto carente dei prescritti pareri di regolarità tecnica e contabile rilasciati dai rispettivi Responsabili di Area,

ESAMINATA

la suddetta proposta di deliberazione e l'allegato programma triennale del fabbisogno di personale 2021-2023,

VISTI

- il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, recante “Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”;
- il D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, recante le “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”;
- il vigente Regolamento Comunale sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi Comunali;
- il vigente C.C.N.L. relativo al personale del comparto funzioni locali, triennio 2016/2018, sottoscritto il 21/05/2018;
- la normativa vigente in materia;
- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dai rispettivi Responsabili dell'Area Amministrativa e dell'Area Economico-Finanziaria;

PRESO ATTO CHE

- la proposta di deliberazione in oggetto ha natura esclusivamente programmatica non vincolante, con riserva di operare le modifiche che dovessero successivamente rendersi necessarie in relazione ad eventuale evoluzione del quadro normativo e/o a nuove esigenze che dovessero verificarsi e che alla data odierna non è possibile prevedere;
- le assunzioni si rendono necessarie per *“rafforzare le aree organizzative preposte allo svolgimento dei compiti istituzionali che, a causa delle cessazioni dovute ai pensionamenti avvenuti negli scorsi anni, sono allo stato attuale notevolmente sottodimensionate rispetto al carico di lavoro assegnato, nonché carenti di figure in possesso della categoria giuridica necessaria per l'assunzione della conseguente responsabilità dei servizi e dei procedimenti”*;
- alle somme occorrenti per le assunzioni programmate con la proposta di deliberazione in esame si farà fronte con gli stanziamenti dei competenti interventi del bilancio di previsione 2021/2023;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

alla proposta di deliberazione in esame avente ad oggetto “Adozione Piano Triennale delle assunzioni di personale per il triennio 2021/2023 e Piano Annuale delle assunzioni 2021” così come formulata.

Il Collegio dei Revisori
Dott.ssa Liliana Distefano
Dott. Davide Bonifacio
Rag. Giuseppe Cianci

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 2021/2023 e Piano annuale delle assunzioni 2021.

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

Taormina, 25/02/2021

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

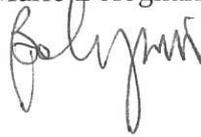
Taormina, 25-02-2021

Il Responsabile Area Economica Finanziaria

(Dott.ssa A. La Torre)



IL SINDACO
Mario Bolognari



GLI ASSESSORI

Vincenzo Scibilia

Francesca Gullotta

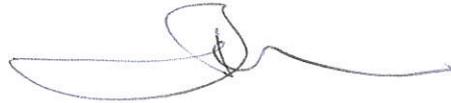
Andrea Carpita

Alfredo Ferraro

Graziella Longo

IL SEGRETARIO COMUNALE

Antonino Bartolotta



Il presente atto è 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
Antonino Bartolotta

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 _____

25/02/2011

Il Segretario Comunale
Antonino Bartolotta

