



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Decreto Sindacale

n. 275 del 04 DIC 2020

OGGETTO: Modifica ed integrazione Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2020/2022.

IL SINDACO METROPOLITANO

1. l'anno duemilaventi il giorno QUATTRO del mese di DICEMBRE,
alle ore 13:05, nella sede di Palazzo dei Leoni, con l'assistenza del Segretario
Generale Dr. M. A. CAFONETTI:

Vista l'allegata proposta di decreto relativo all'oggetto;

Vista la L.R. n. 15 del 04.08.2015 e successive modifiche ed integrazioni;

Viste le LL.RR. n. 48/91 e n. 30/2000 che disciplinano l'O.R.EE.LL.;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il D.P. della Regione Siciliana n. 576/GAB del 02/07/2018, che all'art. 2 recita: "*le funzioni del Sindaco Metropolitan e della Conferenza Metropolitan sono esercitate dal Sindaco pro-tempore del Comune di Messina On.le Cateno De Luca*";

Visti i pareri favorevoli, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000:

- per la regolarità tecnica, dal Dirigente proponente;

- per la regolarità contabile e per la copertura finanziaria della spesa, dal Dirigente della II Direzione – Servizi Finanziari;

DECRETA

APPROVARE la proposta di decreto indicata in premessa, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, facendola propria integralmente.

DARE ATTO che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo a norma di legge.



Città Metropolitana di Messina

Proposta di Decreto sindacale

I Direzione " Affari Generali – Legali e del Personale"

Servizio Gestione Giuridica del Personale

OGGETTO: Modifica ed integrazione Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2020/2022.

PREMESSO

CHE con Decreto Sindacale n. 197 del 04/09/2020 è stata approvata la ricognizione per l'anno 2020 delle eccedenze di personale ed il Piano dei Fabbisogni di Personale 2020/2022;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 33 del D.lgs 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011, la Città Metropolitana di Messina, in relazione ai compiti istituzionali ed alle esigenze funzionali complessive dell'Ente, non presenta eccedenze di personale per l'anno 2020;

CONSIDERATO che l'Ente può, in qualsiasi momento, modificare la programmazione triennale dei fabbisogni di personale approvata, per il sopraggiungere di nuove esigenze, tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

PRESO ATTO dell'atto di indirizzo del Sindaco Metropolitano – "Adempimenti modifica programma del fabbisogno", prot. n. 1265/SG del 11/11/2020, con il quale, a fronte di rilevanti programmi in corso ed al rilevante impegno nelle attività connesse alla esecuzione di opere previste nella programmazione 2020/2022, evidenzia una carenza di figure di vertice nelle direzioni tecniche;

CHE per quanto sopra impartisce direttive volte alla urgente copertura dei posti vacanti mediante contratti a tempo determinato, ex art. 110 comma 1 del D.lgs. 267/2000 (TUEL);

CHE dispone, inoltre, con il succitato atto, che la I Direzione provveda a tutti gli adempimenti necessari, in ragione delle esigenze espresse, con il coordinamento della Segretaria Generale;

SENTITE, in ordine alle modifiche ed integrazioni da apportare, al Piano dei Fabbisogni di Personale 2020/2022, n. 197 del 04/09/2020, come di seguito specificati, la Segretaria Generale e la Dirigente della I Direzione;

VISTO il comma 1 dell'art. 110 del D.lgs. n. 267 del 2000 (TUEL) che prevede che la copertura dei posti di qualifica dirigenziale possa avvenire mediante contratto a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica;

VISTO che le spese per gli incarichi a contratto rientrano nelle spese di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 ai fini della "riduzione delle spese di personale", ma non incidono sulle capacità assunzionali;

DATO ATTO che, ad oggi, la struttura organizzativa dell'Ente, giusto Decreto del Sindaco Metropolitan n. 122 del 05/07/2019 è costituita da n. 5 Direzioni:

I Direzione " Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale"

II Direzione " Servizi Finanziari e Tributarî

III Direzione " Viabilità Metropolitana"

IV Direzione " Servizi Tecnici Generali"

V Direzione " Ambiente e Pianificazione"

DATO ATTO che l'attuale dotazione organica, pertanto, prevede n. 5 Dirigenti e che in atto risultano occupati n. 2 (due) posti a tempo indeterminato di cui 1 (una) assegnata alla I Direzione e ad interim alla II Direzione e 1 (uno) assegnato alla V Direzione e ad interim alla III e alla IV Direzione, giusto Decreto Sindacale di attribuzione degli incarichi dirigenziali n. 214 del 29/11/2019;

CHE la carenza di n. 2 figure di Dirigenti Tecnici determina una grave difficoltà in termini di funzionalità dei servizi e per la gestione di opere complesse previste nella programmazione 2020/2022 e che in organico non vi è alcuna figura Dirigenziale in possesso della professionalità adeguata a ricoprire detto incarico;

CHE con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Metropolitan n.34 del 29 Ottobre 2019, sono state adottate misure in ordine al contenimento del costo del personale dell'Ente, ricorrendo anche al pensionamento del personale per raggiunti limiti di servizio a decorrere dall'anno 2020;

VISTI:

- il comma 557 dell'art. 1 legge n. 296/2006 che prevede che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese del personale;

- il comma 557-quater, dell'art.1, della legge n. 296/2006, (così come aggiunto dall'art. 3, comma 5 – bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014) che prevede che a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", ovvero il triennio 2011-2013;

VISTO il comma 1 dell'art. 14 bis, del D.L. n. 4/2019 convertito dalla Legge n. 26 del 28/03/2019, che disciplina le capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio Sanitario nazionale, nonché degli enti locali, che testualmente recita: - "All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni"

- a) *al comma 5, quinto periodo, le parole: " al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti: "al quinquennio precedente";*
- b) *" 5 - sexies. Per il triennio 2019 – 2021 ..., 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;*

DATO ATTO ; -

- che con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio n. 4 del 19/05/2020 è stato approvato il Rendiconto di Gestione anno 2019 ;
- che con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio n.3 del 24/04/2020 è stato approvato il DUP 2020/2022 e Bilancio di Previsione 2020/2022;
- che l'Ente è in regola con gli adempimenti concernenti la piattaforma telematica;

DATO ATTO dell'Adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022 approvato con Decreto Sindacale n. 182 del 07/08/2020 ;

DATO ATTO dell'Adozione de Piano della Performance 2020 -2022 con Decreto Sindacale n.21 del 31/01/2020;

VISTO il CCNL del comparto "Funzioni Locali";

VISTO il CCNL del personale dirigenziale;

VISTO il D.lgs n.75/2017;

VISTA la legge Regionale n. 8/2018;

VISTA la legge Regionale n. 27 del 29/12/2016;

VISTA la legge Regionale n. 15 del 04/08/2015;

VISTA la legge Regionale n. 8 del 10/04/2015;

VISTA la legge Regionale n. 28 del 12/11/2015;

VISTA la legge Regionale n. 8/2014;

VISTA la legge Regionale n. 26 del 20/11/2014;

VISTO il D.L. 118/11;

VISTO il D.lgs 165/2001 e ss.mm.ii.;

VISTO il D.lgs n. 267/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;

VISTO il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi dell'Ente e ss.mm.ii;

CHE il presente atto sarà comunicato alle OO.SS. e le R.S.U.;

CHE il presente atto sarà trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente;

VISTO lo Statuto Provinciale;

SI PROPONE CHE IL SINDACO METROPOLITANO

DECRETI

DI PRENDERE ATTO delle motivazioni indicate in premessa che qui si richiamano per relationem, che fanno parte integrante della presente;

DI MODIFICARE ED INTEGRARE i Fabbisogni di Personale anni 2020/2022 e il Piano delle assunzioni (all. D), approvato con Decreto Sindacale n. 197 del 04/09/2020, per quanto evidenziato in premessa, procedendo al reclutamento come segue:

Anno 2020

- **Integrare** i fabbisogni dell'anno 2020 prevedendo il reclutamento di n. 1 (uno) Dirigente Tecnico con incarico a contratto a tempo determinato ai sensi del comma 1 dell'art. 110 del D.lgs. n. 267 del 2000 (T.U. enti locali);

- **Posticipare** la previsione del Dirigente Contabile a tempo indeterminato nell'anno 2021;

Anno 2021

- **Modificare** il fabbisogno dell'anno 2021 prevedendo il reclutamento:

- di n. 1 (uno) Dirigente Tecnico con incarico a contratto a tempo determinato ai sensi del comma 1 dell'art. 110 del D.lgs. n. 267 del 2000 (T.U. enti locali);

- di n. 1 (uno) Dirigente Contabile a tempo indeterminato.

- **Cassare** la previsione del reclutamento di n. 1 (uno) Dirigente Tecnico a tempo indeterminato;

Anno 2022

Cassare il reclutamento di n. 1 (uno) Dirigente Tecnico a tempo indeterminato.

APPROVARE le modifiche ed integrazioni al Piano dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 già approvato con Decreto Sindacale n. 197 in data 04/09/2020 che, fatte salve le modifiche ed integrazioni approvate con il presente atto, rimane vigente;

APPROVARE, i seguenti "Allegati":

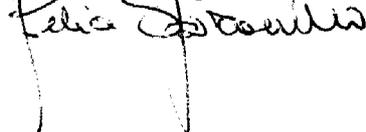
- a) Spazi assunzionali del quinquennio precedente l'anno 2020 non utilizzati;
- b) Media costo del personale a tempo determinato nel triennio 2015-2017;
- c) Spesa complessiva del personale, compresa delle assunzioni programmate, comparata con la spesa media del personale nel triennio 2011-2013;

DARE ATTO, che i contenuti del Piano dei Fabbisogni di Personale, così come modificato, sono parte della Sezione operativa del DUP (D. lgs n. 118/2011);

TRASMETTERE il presente atto al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente per il parere di competenza;

Il Responsabile del Servizio P.O.

(Dott. Felice Sparacino)



La Dirigente

(Avv. Anna Maria Tripodo)



ALLEGATI:

- a) Spazi assunzionali del quinquennio precedente l'anno 2020 non utilizzati;
- b) Media costo del personale a tempo determinato nel triennio 2015-2017;
- c) Spesa complessiva del personale, compresa delle assunzioni programmate, comparata con la spesa media del personale nel triennio 2011-2013;

ALLEGATO A

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2015						
LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE	
A		QUIESCENZA	17.711,20	6.230,80	0,00	
B	2	QUIESCENZA	18.726,53	6.587,99	50.629,04	
B3		QUIESCENZA	19.793,84	6.963,47	0,00	
C		QUIESCENZA	21.127,41	7.432,62	0,00	
D	2	QUIESCENZA	22.990,00	8.087,88	62.155,77	
D3		QUIESCENZA	26.425,72	9.296,57	0,00	
DIRIGENTI		QUIESCENZA	87.251,06	30.694,92	0,00	
4					TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2015	112.784,82
					QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2016 25% CESSATI ANNO 2015	28.196,20
					QUOTA UTILIZZATA FINO AL2020	0,00
					RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2021	28.196,20

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2016						
LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE	
A	1	QUIESCENZA	17.711,20	6.230,80	23.942,00	
B	8	QUIESCENZA	18.726,53	6.587,99	202.516,18	
B3	4	QUIESCENZA	19.793,84	6.963,47	107.029,25	
C	1	QUIESCENZA	21.127,41	7.432,62	28.560,03	
D	3	QUIESCENZA	22.990,00	8.087,88	93.233,66	
D3		QUIESCENZA	26.425,72	9.296,57	0,00	
DIRIGENTI		QUIESCENZA	174.502,12	61.389,85	0,00	
17					TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2016	455.281,11
					QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2017 25% CESSATI ANNO 2016	113.820,28
					QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2020	0,00
					RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2021	113.820,28

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2017

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	0	QUIESCENZA	17.711,20	6.230,80	0,00
B	4	QUIESCENZA	18.726,53	6.587,99	101.258,09
B3	5	QUIESCENZA	19.793,84	6.963,47	133.786,56
C	1	QUIESCENZA	21.127,41	7.432,62	28.560,03
D	2	QUIESCENZA	22.990,00	8.087,88	62.155,77
D3	0	QUIESCENZA	26.425,72	9.296,57	0,00
DIRIGENTI	1	QUIESCENZA	43.625,53	15.347,46	58.972,99
	13				384.733,45
TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2017					384.733,45
QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2018 100% CESSATI ANNO 2017					384.733,45
QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2020					0,00
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2021					384.733,45

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2018

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	0	QUIESCENZA	18.435,74	6.485,69	0,00
B	16	QUIESCENZA	19.477,53	6.852,19	421.275,58
B3	1	QUIESCENZA	20.587,24	7.242,59	27.829,83
C	4	QUIESCENZA	21.966,69	7.727,88	118.778,28
D	6	QUIESCENZA	23.896,96	8.406,95	193.823,48
D3	1	QUIESCENZA	27.470,58	9.664,15	37.134,73
	28				798.841,91
TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2018					798.841,91
QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2019 100% CESSATI ANNO 2018					798.841,91
QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2020					0,00
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2021					798.841,91

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2019

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	5	QUIESCENZA	18.519,80	6.515,26	125.175,31
B	14	QUIESCENZA	19.581,67	6.888,83	370.587,01
B3	3	QUIESCENZA	20.697,21	7.281,28	83.935,47
C	4	QUIESCENZA	22.091,49	7.771,79	119.453,10
D	8	QUIESCENZA	24.039,49	8.457,09	259.972,69
D3		QUIESCENZA	27.632,25	9.721,02	0,00
34		TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2019			959.123,57
		QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2020 100% CESSATI ANNO 2019			959.123,57
		RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2021			959.123,57

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2020 POSTI GIA IN QUIESCENZA gennaio - luglio 2020

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	1	QUIESCENZA	18.519,80	6.515,26	25.035,06
B	10	QUIESCENZA	19.581,67	6.888,83	264.705,00
B3	1	QUIESCENZA	20.697,21	7.281,28	27.978,49
C	4	QUIESCENZA	22.091,49	7.771,79	119.453,10
D	11	QUIESCENZA	24.039,49	8.457,09	357.462,45
D3	1	QUIESCENZA	27.632,25	9.721,02	37.353,27
28		TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2020			831.987,37
		QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2021 100%			831.987,37
		RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2021			831.987,37

COSTO DIPENDENTI cessati da agosto a dicembre 2020

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE	
A	1	QUIESCENZA	18.519,80	6.515,26	25.035,06	
B	4	QUIESCENZA	19.581,67	6.888,83	105.882,00	
B3	0	QUIESCENZA	20.697,21	7.281,28	0,00	
C	2	QUIESCENZA	22.091,49	7.771,79	59.726,55	
D	7	QUIESCENZA	24.039,49	8.457,09	227.476,10	
D3	0	QUIESCENZA	27.632,25	9.721,02	0,00	
14					TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2020	418.119,72
					QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2021 100%	418.119,72
					RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2021	418.119,72

TOTALE RESTI ASSUNZIONALI 2020	3.534.822,50
---------------------------------------	---------------------

50 %DEI RESTI ASSUNZIONALI	1.767.411,25
-----------------------------------	---------------------

SPESA PERSONALE CONTRATTISTA proiezione stabilizzazione 2021

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti	ore lavoro sett.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	11	hh. 26	13.981,44	4.918,67	207.901,22
B	9	hh 24,30	13.934,72	4.902,23	169.532,59
C	60	hh 22	14.072,03	4.950,54	1.141.354,21
D	11	hh 20	13.900,77	4.890,29	206.701,67
91					1.725.489,69

SPESA PERSONALE CONTRATTISTA 2009

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti	ore lavoro sett.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	11	hh. 26	13.045,06	4.834,50	196.675,15
B	9	hh 24,30	13.033,95	4.830,38	160.778,99
C	67	hh 22	13.215,00	4.897,48	1.213.536,09
D	14	hh 20	13.083,89	4.848,89	251.058,91
101					1.822.049,15

SPESA PERSONALE CONTRATTISTA 2015

ALLEGATO B

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti	ore lavoro sett.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	11	hh. 26	13.142,04	4.870,44	198.137,28
B	9	hh 24,3	13.130,91	4.866,32	161.975,03
C	65	hh 22	13.313,90	4.934,13	1.186.122,04
D	12	hh 20	13.184,13	4.886,04	216.842,02
97					1.763.076,37

SPESA PERSONALE CONTRATTISTA 2016

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti	ore lavoro sett.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	11	hh. 26	13.198,37	4.891,32	198.986,55
B	9	hh 24,3	13.186,64	4.886,97	162.662,48
C	64	hh 22	13.370,30	4.955,03	1.172.821,32
D	12	hh 20	13.239,73	4.906,64	217.756,49
96					1.752.226,83

SPESA PERSONALE CONTRATTISTA 2017

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti	ore lavoro sett.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	11	hh. 26	13.311,97	4.933,42	200.699,25
B	9	hh 24,3	13.299,87	4.928,93	164.059,22
C	64	hh 22	13.484,70	4.997,43	1.182.856,31
D	12	hh 20	13.353,11	4.948,66	219.621,27
96					1.767.236,04

media triennio 2015 - 2017

1.760.846,42

ALLEGATO C

costi del personale	rendiconto 2011	rendiconto 2012	rendiconto 2013	previsione bilancio 2020
Retribuzione lorda el personale dip. con contratto tempo indeterminato e determ.	29.653.336,66	29.069.330,96	27.329.496,81	22.079.729,45
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	8.578.746,77	8.580.884,88	7.976.215,75	6.258.683,62
Assegni familiari	320.816,80	317.628,51	292.014,84	120.000,00
Equo indennizzo	10.000,00	0,00	0,00	10.000,00
Spesa cod intervento 01 personale	38.562.900,23	37.967.844,35	35.597.727,40	
Buoni Pasto cod.int. 03	480.000,00	599.967,82	400.943,47	
IRAP COD.int. 07	2.554.192,31	2.440.313,93	2.284.888,26	1.843.729,86
Costo complessivo spese del personale	41.597.092,54	41.008.126,10	38.283.559,12	30.312.142,93
trasferimento regione siciliana personale tempo determinato	619.748,27	619.748,27	619.748,27	1.754.989,48
costo del personale al netto del trasferimento regionale	40.977.344,27	40.388.377,83	37.663.810,85	28.557.153,45
	media triennio 2011 2012 2013	39.676.510,98		

totale costo 2020	28.557.153,45
--------------------------	----------------------

CAPITOLO SPESA NUOVE ASSUNZIONI (cap.89) anno 2021

LIVELLO INIZIALE	numero assunzioni	qualifiche personale da assumere	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI	TOTALE
D	15	categorie protette	24.770,72	6.608,83	470.693,22
C	9	categorie protette	22.563,50	6.019,94	257.250,98
		totale			727.944,20
totale costo assunzione annuo					727.944,20

Assunzioni personale disabile

rapportato a 6 mesi

a regime dal 2021

	363.972,10
--	-------------------

spesa annua

727.944,20

previsione spesa dirigenti	anno 2020 (6mesi)	anno 2021	anno 2022	
numero unita'	1	(2+1 del 2020)	(3 del 2021)	
previsione spesa retribuzione tabellare inclusi oneri riflessi	4.880,00	183.000,00	183.000,00	(spesa a regime)
* l'ulteriore indennità di funzione grava sul fondo risorse decentrate dirigenza.				



Città Metropolitana di **MESSINA**

Collegio dei Revisori dei Conti

PARERE AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

PFP 2020-2022

L'anno 2020 il giorno 03 del mese di dicembre, il Collegio dei Revisori dei Conti della Città Metropolitana di Messina nelle persone dei signori:

- Dott. GALATI Giuseppe - Presidente
- Dott. MESSINEO Salvatore - Componente
- Rag. VICARI Rosario - Componente

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"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"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"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 ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali"*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di*

stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;

- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“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% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”;*
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“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”;*

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

vista altresì:

- la delibera n.124/2020/PAR del 24/09/2020, della Corte dei Conti Sezione Controllo Regione Lombardia, che specifica che per gli enti di “area vasta” non si applica il nuovo regime dettato dal D.L. n.34/2019, in attesa del relativo D.P.C.M., per cui deve ritenersi applicabile per le Città metropolitane il pregresso regime in tema di potestà assunzionale;

rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con decreto sindacale n. 182 del 07/08/2020 è stato adottato il piano delle azioni positive 2020/2022 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e con decreto sindacale n.21 del 31/01/2020 il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2020/2022;

vista la proposta di deliberazione di decreto sindacale avente ad oggetto *"Modifiche ed approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2020/2022"* unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- deve rispettare il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, visto che la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 1.822.049,15;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il *"divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella sottostante tabella:

SPESA PERSONALE COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006 - TABELLA 1	MEDIA TRIENNIO 2011/2013	SPESA ANNO 2020	SPESA ANNO 2021	SPESA ANNO 2022
COMPONENTI DA CONSIDERARE				
Fondo accessorio del personale dirigente				
Fondo accessorio del personale dipendente				
Fondo destinato al pagamento delle retribuzioni di posizioni e risultato alle posizioni organizzative				
Fondo destinato al pagamento dello straordinario compreso quello elettorale rimborsato da altre Amministrazioni;				
Trattamento accessorio del Segretario comunale (retribuzione di posizione e risultato)				
Spese (quota effettiva a carico dell'Ente) sostenute per retribuire il personale in convenzione con altri Enti;				
Spese sostenute per personale in comando da altri Enti;				
Spese sostenute per il personale assunto ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2, del D. Lgs. 267/2000 (TUEL);				
Spese sostenute per il personale assunto ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. 267/2000 (TEUL);				
Spese sostenute per contratti di formazione e lavoro;				
Spese sostenute per integrazione oraria dei Lavoratori Socialmente Utili (LSU -LPU);				
Spese sostenute per lavoratori somministrati (lavoro interinale);				
Spese sostenute per borse lavoro;				
Spese sostenute per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, come ad esempio le comunità montane, le unioni di comuni, etc.;				
Retribuzione lorda el personale dip. con contratto tempo indeterminato e determ.	28.684.054,81	21.879.729,45	21.783.014,51	21.194.587,17
Spese per formazione del personale;				
Spese per buoni pasto;	493.637,10	200.000,00	300.000,00	280.000,00
Diritti di rogito erogati al Segretario comunale;				
Spese per assegni familiari;	310.153,38	120.000,00	80.000,00	60.000,00
Spese per equo indennizzo;	3.333,33	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Spese per rilevazioni censuarie e statistiche;				
Altre spese non contabilizzate nelle voci precedenti (FONDO PERSEO);				
Contributi assistenziali e previdenziali (compreso INAIL) obbligatori a carico dell'ente; ▼	8.378.615,80	6.258.683,62	6.060.817,88	5.859.132,05
IRAP	2.426.464,83	1.843.729,86	1.809.544,20	1.746.711,48
TOTALE SPESA LORDA	40.296.259,25	30.312.142,93	30.043.376,59	29.150.430,70
COMPONENTI ESCLUSE				
Spese sostenute per le assunzioni IN QUOTA D'OBBLIGO delle categorie protette (L. 68/1999);				
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali - retribuzioni fisse;				
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali - retribuzioni accessorie;				
Trasferimento Regione Siciliana per il personale a tempo determinato	619.748,27	1.754.989,48	1.754.989,48	1.754.989,48
Rimborsi da altre Amministrazioni per dell'Ente comandato;				
Spese di personale coperto da rimborsi di privati;				
Spese di personale coperto da finanziamenti comunitari;				
Spese per straordinario elettorale rimborsato da altre Amministrazioni;				
Spese rimborsate da altre Amministrazioni per attività censuarie e statistiche;				
Spese per assunzioni a tempo determinato finanziate da proventi derivanti da sanzioni al codice della strada;				
Diritti di rogito erogati al Segretario comunale;				
Spese per missioni;				
Spese per la formazione del personale;				
Spese (solo oneri a carico dell'Ente) per adesione al Fondo Perseo;				
Spese per incentivi al personale: ICI;				
Spese per incentivi al personale: IMU - TARI;				
Spese per incentivi al personale: Avvocatura;				
Spese per incentivi al personale: Progettazione;				
Spese per incentivi al personale: Funzioni tecniche;				
Spese per incentivi al personale: Condoni;				
Contributi assistenziali e previdenziali (compreso INAIL) obbligatori a carico dell'ente relative alle voci precedenti;				
IRAP relativo alle voci precedenti				
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	619.748,27	1.754.989,48	1.754.989,48	1.754.989,48
TOTALE SPESA NETTA - SOGGETTA COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006	39.676.510,98	28.557.153,45	28.288.387,11	27.395.441,22

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

- che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;
- che l'avvio delle procedure di assunzione personale è vincolata al rispetto ai dettami di cui all'art. 9 c.1 quinquies del DL 113/2016 e ss.ii., e principalmente al rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei documenti di programmazione e rendicontazione;
- che l'assunzione di personale a tempo determinato deve rispettare il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 consente di rispettare:

- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;

esprime

parere favorevole alla proposta di Decreto Sindacale, avente ad oggetto "MODIFICA ED INTEGRAZIONE PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022".

Data 03/12/2020

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Giuseppe GALATI - Presidente - Firma digitale

Dott. Salvatore MESSINEO - Componente - Firma digitale

Rag. Rosario VICARI - Componente - Firma digitale

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

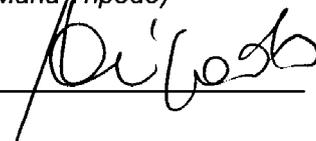
Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 e ss.mm.ii., si esprime parere:

favorevole

In ordine alla regolarità tecnica della superiore proposta di decreto.

Addi 24. 11. 2020

IL DIRIGENTE
(Avv. Anna Maria Tripodo)



Si dichiara che la proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere di regolarità contabile.

Addi _____

IL DIRIGENTE
(Avv. Anna Maria Tripodo)

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 e ss.mm.ii., si esprime parere:

FAVOREVOLE

In ordine alla regolarità contabile della superiore proposta di decreto.

Addi 24. 11. 2020

IL DIRIGENTE



Ai sensi del D.Lgs 267/2000, si attesta la copertura finanziaria della superiore spesa.

Addi 24. 11. 2020

2° DIR. SERVIZI FINANZIARI
UFFICIO IMPEGNI
VISTO PRESO NOTA
Messina 24/11/20  Funzionario

IL DIRIGENTE

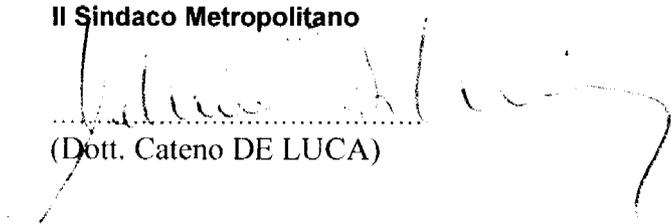


Decreto Sindacale n. 275 del 10 DIC. 2020

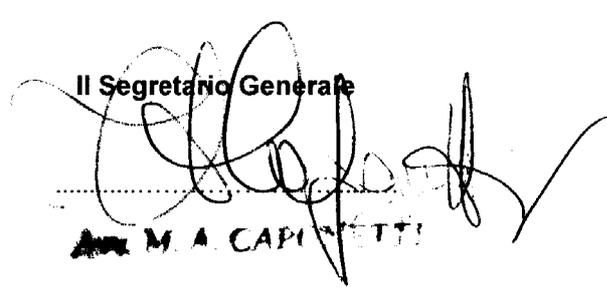
Oggetto: Modifica ed integrazione Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2020/2022

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco Metropolitano


.....
(Dott. Cateno DE LUCA)

Il Segretario Generale


.....
M. A. CAPINETTI

Il Certificato di pubblicazione del presente provvedimento all'Albo Pretorio di questa Città Metropolitana di Messina è reso in forma elettronica dal Servizio preposto.

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Messina. _____

IL SEGRETARIO GENERALE
