



# CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

## Decreto Sindacale

n. 283 del 11 DIC. 2020

**OGGETTO:** Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2021/2023.

### IL SINDACO METROPOLITANO

1. l'anno duemilaventi il giorno UNDICI del mese di DICEMBRE,  
alle ore 13:20, nella sede di Palazzo dei Leoni, con l'assistenza del Segretario  
Generale Avv. M.A. CAPONETTI :

**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 Metropolitano e della Conferenza Metropolitana 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: Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2021/2023.**

### **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;

**CHE** il succitato Piano dei Fabbisogni di Personale è stato modificato ed integrato con Decreto Sindacale n. 275 del 04/12/2020 , in rispondenza dell'atto di indirizzo del Sindaco Metropolitan "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, evidenziava una carenza di figure di vertice nelle direzioni tecniche;

**CHE** l'atto di indirizzo del Sindaco Metropolitan impartiva direttive volte alla urgente copertura dei posti vacanti di dirigente tecnico mediante contratti a tempo determinato, ex art. 110 comma 1 del D.lgs. 267/2000 (TUEL);

**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 (uno) assegnato alla I Direzione e 1 (uno) assegnato alla V Direzione, mentre ad interim sono assegnati la II Direzione "Servizi Finanziari" , la III Direzione "Viabilità" e la IV Direzione " Servizi Tecnici", giusto Decreto Sindacale di attribuzione degli incarichi dirigenziali n. 214 del 29/11/2019;

**CHE** oltre alla carenza di dirigenti tecnici, un grave deficit nella funzionalità dell'Ente è determinato dalla carenza della figura del Dirigente dell'Area Economico Finanziaria e che in organico non vi è alcuna figura Dirigenziale in possesso della professionalità adeguata a ricoprire detto incarico;

**DATO ATTO** che con il Decreto Sindacale n. 275 del 04/12/2020, "Modifiche ed integrazioni Piano dei Fabbisogni del Personale anni 2020/2022", è stato previsto il reclutamento di 1 (uno) Dirigente Tecnico con incarico a contratto a tempo pieno e determinato ai sensi del comma 1 dell'art. 110 del D.lgs. n. 267 del 2000 (T.U. enti locali);

**CHE PERTANTO**, richiamato il sopra citato atto di indirizzo del Sindaco Metropolitan, occorre prevedere nel Piano dei Fabbisogni di Personale 2021/2023, il reclutamento di un altro Dirigente Tecnico con incarico a contratto a tempo pieno e determinato ai sensi del comma 1 dell'art. 110 del D.lgs. n. 267 del 2000 (T.U. enti locali);

**CHE** necessita inoltre prevedere nel Piano dei Fabbisogni di Personale 2021/2023, il reclutamento n. 1 (uno) Dirigente Contabile a tempo indeterminato, per la ormai endemica carenza nell'organico della figura del Dirigente dell'Area Economico Finanziaria;

**CHE** si rende necessario, altresì, la prosecuzione del reclutamento di n. 24 disabili ( legge 68/99 art. 1), programmato e avviato nell'anno 2020 con il Piano dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 .

**RICHIAMATE** le principali disposizioni normative in materia di programmazione del fabbisogno di personale nelle Amministrazioni Pubbliche:

- l'art. 39, comma 1 della legge 27/12/1997 n. 449, prevede, al fine di assicurare e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, che le Amministrazioni Pubbliche sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 91 del D. lgs. 267/2000 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68 finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

**VISTO** l'art. 6, commi 2 e 3, del D.lgs 165/2001 che stabiliscono:

- allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter;
- il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

**VISTO** l'art. 6, comma 4, del D.lgs 165/2001 che stabilisce che il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;

**VISTO** l'art. 35 comma 4 del D.lgs 165/2001 come modificato dal decreto legislativo n. 75/2017, (...) "le Determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna Amministrazione o Ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4";

**VISTE** le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, emanate nel decreto dell'8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che prevedono che i Piani dei Fabbisogni :

- devono essere coerenti con la programmazione generale;
- devono essere predisposti in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione, pertanto deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale;
- devono essere adottati in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e con il ciclo della performance;
- devono individuare professionalità improntate, oltre che a logiche di turnover, a criteri che privilegiano figure infungibili e nuove competenze per rendere più efficiente e moderna l'organizzazione del lavoro;
- devono privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali.

## **RICHIAMATI:**

- 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;

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

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

**APPROVARE** il Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2021/2023, per quanto evidenziato in premessa, come segue:

**Anno 2021**

Prevedere il reclutamento:

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

Prevedere inoltre, la prosecuzione del reclutamento di n. 24 disabili ( legge 68/99 art. 1), programmato e avviato nell’anno 2020 con il Piano dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 .

Per gli anni 2022 e 2023 non sono programmate assunzioni di personale.

**APPROVARE**, i seguenti “Allegati”:

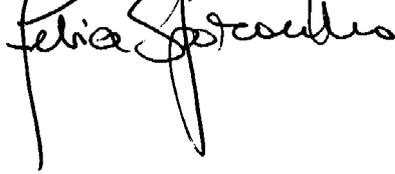
- a) Spazi assunzionali del quinquennio precedente l’anno 2021 non utilizzati;
- b) Media costo del personale a tempo determinato nel triennio 2015-2017;
- c) Spesa complessiva del personale, compresa delle assunzioni programmate, comparata con la spesa media del personale nel triennio 2011-2013;

**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 2021 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;

Oggetto: Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2021/2023.

**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 07.12.2020

IL DIRIGENTE  
(Avv. Anna Maria Tripodo)

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 \_\_\_\_\_

IL DIRIGENTE

tripodo

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

Addi \_\_\_\_\_

IL DIRIGENTE

tripodo

2 DIR SERVIZI FINANZIARI  
UFFICIO IMPEGNI  
VISTO PRESO NOTA  
Messina OF DIC Il Funzionario  
2020 mp

<b>COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2015</b>						
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					<b>TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2015</b>	112.784,82
					<b>QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2016 25% CESSATI ANNO 2015</b>	28.196,20
						0,00
						28.196,20

<b>COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2016</b>						
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					<b>TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2016</b>	455.281,11
					<b>QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2017 25% CESSATI ANNO 2016</b>	113.820,28
						0,00
						113.820,28

**COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2017**

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
					0,00
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
<b>TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2017</b>					<b>384.733,45</b>
<b>QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2018 100% CESSATI ANNO 2017</b>					0,00
					384.733,45

**COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2018**

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
					0,00
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
<b>TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2018</b>					<b>798.841,91</b>
<b>QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2019 100% CESSATI ANNO 2018</b>					0,00
					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
						959.123,57

**COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2020 POSTI GIA IN QUIESCENZA FINO A 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
						831.987,37

*Handwritten signature and initials.*

**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				
<b>TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2020</b>					418.119,72
<b>QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2021 100%</b>					418.119,72
					418.119,72

**TOTALE RESTI ASSUNZIONALI 3.534.822,50**

**SPESA PERSONALE CONTRATTISTA proiezione stabilizzazione (COME DA PIANO FABBISOGNO PERSONALE 2020-2022) 50 %DEI RESTI ASSUNZIONALI 1.767.411,25**

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 TEMPO DETERMINATO 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

## ALLEGATO C

**CAPITOLO SPESA NUOVE ASSUNZIONI (cap.89) anno 2021 e a regime per gli anni success.**

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
			<b>totale</b>		<b>727.944,20</b>
<b>totale costo assunzione annuo</b>					<b>727.944,20</b>

Assunzioni personale disabile

a regime dal 2021

spesa annua

727.944,20

**previsione spesa dirigenti**

numero unita'1 dirigente tempo determinato + 1 unita del 2020 ( a regime dal 2012 fino al 2023)

anno 2021

2022

2023

122.000,00

numero unita' 1 dirigente tempo determinato ( a regime per gli anni successivi)

61.000,00

previsione spesa retribuzione tabellare inclusi oneri riflessi

183.000,00

\* l'ulteriore indennità di funzione grava sul fondo risorse decentrate dirigenza.

## ALLEGATO C

costi del personale media triennio 2011 2013	rendiconto 2011	rendiconto 2012	rendiconto 2013
Retribuzione lorda el personale dip. con contratto tempo indeterminato e determ.	29.653.336,66	29.069.330,96	27.329.496,81
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	8.578.746,77	8.580.884,88	7.976.215,75
Assegni familiari	320.816,80	317.628,51	292.014,84
Equo indennizzo	10.000,00	0,00	0,00
Spesa cod intervento 01 personale	<b>38.562.900,23</b>	<b>37.967.844,35</b>	<b>35.597.727,40</b>
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
<b>Costo complessivo spese del personale</b>	<b>41.597.092,54</b>	<b>41.008.126,10</b>	<b>38.283.559,12</b>
trasferimento regione siciliana personale tempo determinato	619.748,27	619.748,27	619.748,27
costo del personale al netto del trasferimento regionale	40.977.344,27	40.388.377,83	37.663.810,85
<b>media triennio 2011 2012 2013</b>	<b>39.676.510,98</b>		

costi del personale	previsione bilancio 2021	previsione bilancio 2022	previsione bilancio 2023
Retribuzione lorda el personale dip. con contratto tempo indeterminato e determ.	21.783.014,51	21.194.587,17	20.477.587,17
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	6.060.817,88	5.859.132,05	5.668.038,69
Assegni familiari	80.000,00	60.000,00	60.000,00
Equo indennizzo	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Spesa cod intervento 01 personale	<b>27.933.832,39</b>	<b>27.123.719,22</b>	<b>26.215.625,86</b>
Buoni Pasto cod.int. 03	300.000,00	280.000,00	280.000,00
IRAP COD.int. 07	1.809.544,20	1.746.711,48	1.685.766,60
<b>Costo complessivo spese del personale</b>	<b>30.043.376,59</b>	<b>29.150.430,70</b>	<b>28.181.392,46</b>
trasferimento regione siciliana personale tempo determinato	1.754.989,48	1.754.989,48	1.754.989,48
costo del personale al netto del trasferimento regionale	28.288.387,11	27.395.441,22	26.426.402,98

h

D

**SPESA PERSONALE tempo determinato 2015**

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
<b>97</b>					<b>1.763.076,37</b>

**SPESA PERSONALE tempo determinato 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
<b>96</b>					<b>1.752.226,83</b>

**SPESA PERSONALE tempo determinato 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
<b>96</b>					<b>1.767.236,04</b>

media triennio 2015 - 2017

1.760.846,42

Decreto Sindacale n. 383 del 17 DIC. 2020  
Oggetto: Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2021/2023.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco Metropolitan

(Dott. Cateno DE LUCA)

Il Segretario Generale

Avv. M. A. CAPONETTI

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

\_\_\_\_\_



Città Metropolitana di **MESSINA**



Città Metropolitana di **MESSINA**

*Collegio dei Revisori dei Conti*

**PARERE AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**PPF 2021-2023**

L'anno 2020 il giorno 11 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;

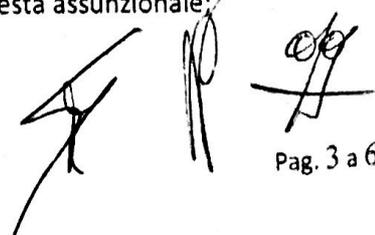
**richiamati:**

- 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 2021/2023"* unitamente agli allegati (Prot. n. 468/S.G.-Serv.Ist. del 7 Dicembre 2020);

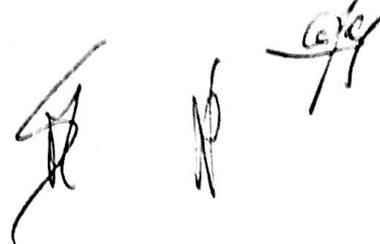
**preso atto che l'Ente:**

- 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 le 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 2021	SPESA ANNO 2022	SPESA ANNO 2023
<b>COMPONENTI DA CONSIDERARE</b>				
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 del personale dip. con contratto tempo indeterminato e determ.	28.684.054,81	21.783.014,51	21.194.587,17	20.477.587,17
Spese per formazione del personale;				
Spese per buoni pasto;	493.637,10	300.000,00	280.000,00	280.000,00
Diritti di rogito erogati al Segretario comunale;				
Spese per assegni familiari;	310.153,38	80.000,00	60.000,00	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	6.060.817,88	5.859.132,05	5.668.038,69
IRAP	2.426.464,83	1.809.544,20	1.746.711,48	1.685.766,60
<b>TOTALE SPESA LORDA</b>	<b>40.296.259,25</b>	<b>30.043.376,59</b>	<b>29.150.430,70</b>	<b>28.181.392,46</b>
<b>COMPONENTI ESCLUSE</b>				
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: Condonò;				
Contributi assistenziali e previdenziali (compreso INAIL) obbligatori a carico dell'ente relative alle voci precedenti;				
IRAP relativo alle voci precedenti				
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>	<b>619.748,27</b>	<b>1.754.989,48</b>	<b>1.754.989,48</b>	<b>1.754.989,48</b>
<b>TOTALE SPESA NETTA - SOGGETTA COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006</b>	<b>39.676.510,98</b>	<b>28.288.387,11</b>	<b>27.395.441,22</b>	<b>26.426.402,98</b>

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 di personale è vincolata al rispetto a quanto previsto dall'art.9 comma 1 quinquies del D.L. 113/2016 in merito 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;

che l'Ente non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati prima della adozione del piano triennale delle azioni positive 2021/2023 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs. n.198/2006 e del piano triennale delle performance di cui all'art.10 del D.Lgs. n. 150/2009 per il triennio 2021/2023, e previa dichiarazione annuale, da comunicare al Dipartimento della Funzione Pubblica dalla quale emerga l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza di cui all'art. 33 D.Lgs. n.165/2001 e ss. mm.;

#### accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 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 "PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023".

Data 11/12/2020

Il Collegio dei Revisori dei Conti

  
Dott. Giuseppe GALATI - Presidente

  
Dott. Salvatore MESSINEO - Componente

  
Rag. Rosario VICARI - Componente