



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Decreto Sindacale

adottato dal Commissario Straordinario con i poteri del Sindaco Metropolitano

n. 57 del 29 MAR 2022

OGGETTO: Piano delle Assunzioni 2022/2024.

l'anno duemilaventidue il giorno VENTI NOVE del mese di MARZO,
alle ore 16:40, nella sede di Palazzo dei Leoni, il Commissario Straordinario Ing. Leonardo Santoro, cui sono attribuiti i poteri del Sindaco Metropolitano, con l'assistenza del Segretario Generale Avv. M. A. CAPONETTI:

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

Vista la L.R. n. 15/2015 e successive modifiche ed integrazioni;

Viste le LL.RR. n. 48/1991 e n. 30/2000 che disciplinano l'O.R.EE.LL.;

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

Visto il Decreto Presidenziale n. 512/GAB del 22 febbraio 2022 con il quale il Presidente della Regione Siciliana ha nominato Commissario Straordinario l'ing. Leonardo Santoro;

Visti i pareri, 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 Per il Commissario Straordinario con i poteri del Sindaco Metropolitanano

I Direzione “Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale”

Servizio Gestione Giuridica del Personale

OGGETTO: Piano delle Assunzioni 2022/2024.

PREMESSO

CHE con Decreto Sindacale n. 204 del 6/10/2021 è stato approvato il Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2022/2024 unitamente agli allegati finanziari, A) Spazi assunzionali del quinquennio precedente l'anno 2022 non utilizzati; B) Spesa complessiva del personale, compresa delle assunzioni programmate, comparata con la spesa media del personale 2011-2013;

DATO ATTO che con Decreto Sindacale n.24 del 09/02/2022, è stato approvato il Piano Provvisorio della Performance 2022-2024 e il Piano delle Azioni Positive 2022/2024;

DATO ATTO che, ad oggi, la Struttura Organizzativa dell'Ente, giusto Decreto del Sindaco Metropolitanano 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 Metropolitanana”

IV Direzione “ Servizi Tecnici Generali”

V Direzione “ Ambiente e Pianificazione”

DATO ATTO che l'attuale dotazione organica prevede n. 5 Dirigenti, mentre ad oggi risultano in servizio n. 2 (due) dirigenti, di cui n. 1 (uno) a tempo indeterminato e n. 1 (uno) a tempo determinato, ex art. 110, comma 1, D.Lgs 267/2000 (TUEL).

In atto, n.1 (uno) Dirigente a tempo indeterminato è assegnato alla I Direzione “*Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale*”, n. 1(uno) Dirigente a tempo determinato, ex art. 110, comma 1, D.Lgs 267/2000, è assegnato alla V Direzione “*Ambiente e Pianificazione*”.

Ad interim sono assegnati la II Direzione “*Servizi Finanziari*” al Dirigente a tempo indeterminato già titolare della I Direzione, mentre la III Direzione “*Viabilità Metropolitana*” e la IV Direzione “*Servizi Tecnici*” sono assegnati al Dirigente a tempo determinato, ex art. 110, comma 1, D.Lgs 267/2000, già titolare della V Direzione.

RILEVATO che dalla Dotazione Organica Dirigenziale, si evince la carenza di n. 3 Dirigenti, di cui 2 (due) appartenenti all’Area Tecnica ed 1(uno) appartenente all’Area Finanziaria, determinando tale carenza, un grave deficit nella funzionalità dell’Ente, anche a fronte di rilevanti programmi in corso ed al rilevante impegno nelle attività connesse alla esecuzione di opere previste nella programmazione 2022/2024 e, tenuto conto, che in organico non vi è alcuna figura Dirigenziale in possesso della professionalità adeguata a ricoprire l’incarico di Dirigente dell’area Finanziaria.

CHE a seguito del Decreto Sindacale n. 87 del 04/05/2021, con il quale è stato approvato il Piano delle Assunzioni 2021/2023, è stata attivata la procedura per l’assunzione di 1 (uno) Dirigente Contabile a tempo indeterminato e pieno ancora in fase di definizione;

CHE inoltre, per effetto dei collocamenti a riposo, anche con diritto a pensione “Quota 100”, oltre ai normali pensionamenti per limiti di età e di servizio, si è determinata un depauperamento di personale, in particolare nei profili di categoria D, che riveste incarichi di Responsabilità di Servizio e di Ufficio;

CHE con il Decreto Sindacale n. 204 del 6/10/2021 è stata prevista la prosecuzione del reclutamento di n. 24 disabili (art. 1, legge 68/99), programmato nell’anno 2020 con il Piano dei Fabbisogni di Personale 2020/2022, giusto Decreto Sindacale n. 197 del 04/09/2020, prevista nel Piano dei Fabbisogni di Personale 2021/2023, D.S. n. 283 dell’ 11/12/2020 e nel Piano delle Assunzioni 2021/2023, approvato con D.S. n.87 del 04/05/2021, a seguito delle scoperture rilevate dal prospetto informativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17/01/2020;

DATO ATTO inoltre, per quanto concerne i principali atti finanziari:

- che con Decreto Sindacale n. 30 del 04/03/2022, adottato dal Commissario Straordinario con i poteri del Sindaco Metropolitanò è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022/2024, in corso di approvazione definitiva da parte della Conferenza Metropolitana;
- che con c Decreto Sindacale n. 31 del 04/03/2022 adottato dal Commissario Straordinario con i poteri del Sindaco Metropolitanò è stato approvato il Rendiconto di Gestione anno 2020, in corso di approvazione definitiva da parte della Conferenza Metropolitana;

RICHIAMATI:

- il comma 557 del’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 D.M. 11 Gennaio 2022, di individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane che stabilisce che le disposizioni di cui al succitato decreto non si applicano alla Regione Siciliana, avendo con legge regionale 04/08/2015 n. 15, recante "*Disposizioni in materia di liberi consorzi comunali e città metropolitane*", la Regione Siciliana, attuato un processo di riordino degli enti di area vasta, definendo con successiva legge regionale n. 27 del 12/12 2016, i limiti di spesa dei suddetti enti in misura non corrispondente e disomogenea rispetto a quelli previsti dalla normativa statale di cui all'art. 1 comma 421, della legge 23/12/2014 n. 190;

CHE pertanto, per quanto concerne la determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane della Sicilia, rimane in vigore il comma 5 dell'art 3 della legge 90/201 (regola del turn-over) ;

DATO ATTO che con atti di Indirizzo del Sindaco Metropolitano Prot. n. 3040/19/GAB del 18/11/2019 e n. 3172/19/Gab, sono state adottate misure di contenimento in ordine al costo del personale dell'Ente, disponendo l'adozione dei necessari atti per la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, senza preavviso, per quei dipendenti dell'Ente che, per raggiunti limiti di servizio, abbiano maturato diritto a pensione;

CONSIDERATO che le spese per gli incarichi a contratto ai sensi del comma 1 dell'art.110 del Dlgs.267/2000, sono computate fra le spese di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, ma non incidono sulle capacità assunzionali;

DATO ATTO che la capacità assunzionale dell'Ente è determinata come dagli allegati Finanziari al Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2022/2024, approvato con D.S. n. 204 del 06/10/2022: A) Spazi assunzionali del quinquennio precedente l'anno 2022 non utilizzati; B) Spesa complessiva del personale, compresa delle assunzioni programmate, comparata con la spesa media del personale 2011-2013;

PRESO ATTO del parere dell'Organo di Revisione, al succitato Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2022/2024, che tra l'altro evidenzia "*che l'Ente versa in condizioni di deficitarietà strutturale ai sensi dell'art. 242 del TUEL, per cui secondo l'art. 243 l'Ente è soggetto al controllo sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la finanza e gli organici dell' degli enti locali*";

PRESO ATTO altresì, della nota del Collegio dei Revisori dei Conti prot.10/REV del 01/02/2022, assunta al prot. Gen. 147/Rag.Gen. del 01/02/2022 relativa alla *situazione di deficitarietà ex art. 242 e 243 TUEL e stato dell'arte dell'iter di approvazione degli strumenti finanziari*;

VISTO il comma 1 dell'art. 243 del T.U. Enti Locali, "*Gli enti locali strutturalmente deficitari, individuati ai sensi dell'art. 242, sono soggetti al controllo centrale sulle dotazioni organiche e*

sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali. Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria”;

VISTO il CCNL del Comparto “Funzioni Locali”;

VISTO il CCNL relativo all’”Area delle Funzioni Locali”;

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;

VISTO lo Statuto Provinciale;

**SI PROPONE CHE IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
CON I POTERI DEL SINDACO METROPOLITANO
DECRETI**

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

PRENDERE ATTO del Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2022/2024 approvato con Decreto Sindacale n. 204 del 06/10/2021, unitamente agli allegati finanziari: A) Spazi assunzionali del quinquennio precedente l’anno 2022 non utilizzati; B) Spesa complessiva del personale, compresa delle assunzioni programmate, comparata con la spesa media del personale 2011-2013;

PRENDERE ATTO del parere dell’Organo di Revisione, al succitato Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2022/2024, che tra l’altro rammenta “*che l’Ente versa in condizioni di deficiarietà strutturale ai sensi dell’art. 242 del TUEL, per cui secondo l’art. 243 l’Ente è soggetto al controllo sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la finanza e gli organici dell’degli enti locali*”;

PRENDERE ATTO altresì, della nota del Collegio dei Revisori dei Conti prot.10/REV del 01/02/2022, assunta al prot. Gen. 147/Rag.Gen. del 01/02/2022 relativa alla *situazione di*

deficitarietà ex art. 242 e 243 TUEL e stato dell'arte dell'iter di approvazione degli strumenti finanziari.

APPROVARE il Piano delle Assunzioni anni 2022/2024 e gli allegati: A) Spazi assunzionali del quinquennio precedente l'anno 2022 non utilizzati; B) Spesa complessiva del personale, compresa delle assunzioni programmate, comparata con la spesa media del personale 2011-2013; C) Dotazione Organica; D) Piano Assunzionale 2022/2024.

PRENDERE ATTO che comunque, in mancanza del rispetto dei vincoli assunzionali e dei pronunciamenti autorizzatori da parte della COSFEL sulla dotazione organica dell'Ente, non si potrà procedere all'avvio delle procedure assunzionali a qualsiasi titolo.

TRASMETTERE il presente atto al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente;

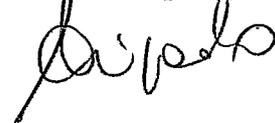
Il Responsabile del Servizio P.O.

(Dott. Felice Sparacino)



La Dirigente

(Avv. Anna Maria Tripodo)



ALLEGATI:

- a) Spazi assunzionali del quinquennio precedente l'anno 2022 non utilizzati;
- b) Spesa complessiva del personale, compresa delle assunzioni programmate, comparata con la spesa media del personale 2011-2013;
- c) Dotazione Organica.
- d) Piano Assunzionale 2022/2024.

Oggetto: Piano delle Assunzioni 2022/2024.

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 29.3.2022

IL DIRIGENTE
(Avv. Anna Maria Tripodo)

[Signature]

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 29.3.2022

IL DIRIGENTE

[Signature]
Avv. Anna Maria TRIPODO

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

Addi 29.3.2022

2° DIR. SERVIZI FINANZIARI
UFFICIO IMPEGNI
VISTO PRESO NOTA
Messina 29.03.22 Il Funzionario

[Signature]

IL DIRIGENTE
[Signature]
Avv. Anna Maria TRIPODO

Decreto Sindacale n. 57 del 29 MAR 2022

Oggetto: Piano delle Assunzioni 2022/2024.

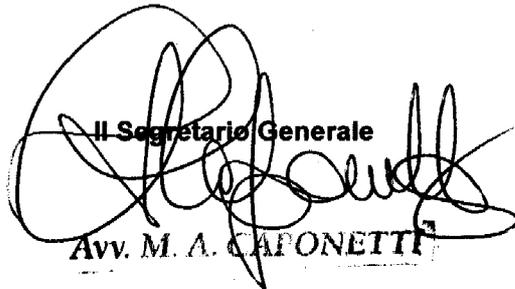
Letto, confermato e sottoscritto.

Il Commissario Straordinario



(Ing. Leonardo Santoro)

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

h

Allegato A

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					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
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					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 2020

LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	2	QUIESCENZA	18.519,80	6.515,26	50.070,12
B	14	QUIESCENZA	19.581,67	6.888,83	370.587,01
B3	1	QUIESCENZA	20.697,21	7.281,28	27.978,49
C	6	QUIESCENZA	22.091,49	7.771,79	179.179,65
D	18	QUIESCENZA	24.039,49	8.457,09	584.938,55
D3	1	QUIESCENZA	27.632,25	9.721,02	37.353,27
42		TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2020			1.250.107,09
		QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2021 100%			1.250.107,09
					1.250.107,09

1

COSTO DIPENDENTI cessati anno 2021

		CAUSALE CESSAZ.	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI INCL IRAP	TOTALE
A	1	QUIESCENZA	18.519,80	6.515,26	25.035,06
B	26	QUIESCENZA	19.581,67	6.888,83	688.233,01
B3	3	QUIESCENZA	20.697,21	7.281,28	83.935,47
C	5	QUIESCENZA	22.091,49	7.771,79	149.316,38
D	8	QUIESCENZA	24.039,49	8.457,09	259.972,69
D3	2	QUIESCENZA	27.632,25	9.721,02	74.706,55
1 Dir.	1		43.625,53	15.347,46	58.972,99
46		TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2021			1.340.172,14
		QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2022 100%			1.340.172,14
					1.340.172,14

TOTALE RESTI ASSUNZIONALI 4.732.978,15

quota destinata ass.interne 2.366.489,08

SPESA PERSONALE CONTRATTISTA costo stabilizzazione (COME DA PIANO FABBISOGNO PERSONALE 2020-2022) -1.725.489,69

resto cap ass.dest.in.ass interne 640.999,39

50 %Delle cap. assunzionali 2.366.489,08

quota destinata ass.esterne

ALLEGATO B

costi del personale media triennio 2011-2013	rendiconto 2011	rendiconto 2012	rendiconto 2013	previsione bilancio 2022
Retribuzione lorda al personale dip. con contratto tempo indeterminato e determ.	29.653.336,66	29.069.330,66	27.329.496,81	21.794.587,17
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	8.578.746,77	8.580.884,88	7.976.215,75	5.539.132,05
Assegni familiari	320.816,80	317.628,51	292.014,84	60.000,00
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	1.746.711,48
Costo complessivo spese del personale	41.597.092,54	41.008.126,10	38.283.559,12	29.150.430,70
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	27.395.441,22
media triennio 2011 2012 2013	39.676.510,98			
totale prev.2022				27.395.441,22

CAPITOLO SPESA NUOVE ASSUNZIONI (cap.89) anno 2022 da fabbisogno pers.2021-2023

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	10	categorie protette	22.563,50	6.019,94	285.834,42
totale					756.527,64
totale costo assunzione annuo					756.527,64
Assunzioni personale disabile					
a regime dal 2022				spesa annua	756.527,64

CAPITOLO SPESA NUOVE ASSUNZIONI (da stanziare) anno 2022

LIVELLO INIZIALE	numero assunzioni	qualifiche personale da assumere	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI	TOTALE
D	14	istr.direttivi	24.770,72	8.714,34	468.790,83
totale					468.790,83
totale costo assunzione annuo					468.790,83

spesa annua

468.790,83

CAPITOLO SPESA NUOVE ASSUNZIONI (da stanziare) anno 2023

LIVELLO INIZIALE	numero assunzioni	qualifiche personale da assumere	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI	TOTALE
D	14	istr.direttivi	24.770,72	8.714,34	468.790,83
totale					468.790,83
totale costo assunzione annuo					468.790,83

CAPITOLO SPESA NUOVE ASSUNZIONI (da stanziare) anno 2024

LIVELLO INIZIALE	numero assunzioni	qualifiche personale da assumere	TABELLARE ANNUO (INCL.COMP)	ONERI RIFLESSI	TOTALE
D	14	istr.direttivi	24.770,72	8.714,34	468.790,83
totale					468.790,83
totale costo assunzione annuo					468.790,83

previsione spesa dirigenti n. 2 unità anno 2022 +1 da fabb pers. 2021-2023
numero unita'

3

anno 2022

(da stanziare)

previsione spesa retribuzione tabellare inclusi oneri riflessi

183.000,00

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

Spesa complessiva piano assunzionale comprensivo oneri riflessi triennio 2022-2024**2.345.900,13**



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica complessiva della Città Metropolitana di Messina alla data del **01.03.2022** è così costituita:

CATEGORIE	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA		
	Tempo Indeterminato (a)	Tempo Determinato (b)	TOTALE (a)+(b)
Dirigenti	1	1	2
Cat. D	99	6	105
Cat. C	195		195
Cat. B3	91		91
Cat. B1	243		243
Cat. A	30		30
TOTALE	659	7	666

Di cui:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO A TEMPO PARZIALE	
CAT.	PART-TIME
D	11
C	59
B3	-
B1	9
A	11
TOTALE	90

- La dotazione organica è comprensiva delle assunzioni effettuate nell'ambito degli interventi del PNNR previsti dalla politica di coesione dell'Unione Europea e Nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020.

In attuazione del suddetto Piano, la Città Metropolitana di Messina, ha assunto n. 6 unità di personale con contratto individuale a tempo pieno e determinato per un triennio, di cui: 5 unità dal 15/11/2021 e 1 unità dal 24/01/2022, inquadrati in categoria giuridica "D", per i

profili professionali previsti dall'Agenzia per la Coesione Territoriale, Dipartimento della Funzione Pubblica, Presidenza del Consiglio dei Ministri, così specificati: n. 2 profilo "Tecnico"; n. 1 profilo "Gestionale, rendicontazione e controllo"; n. 1 profilo "Analista Informatico"; n. 1 profilo "Amministrativo Giuridico"; n. 1 profilo "Progettazione e animazione territoriale".

- La dotazione organica è altresì comprensiva del Comando in Entrata del Comandante del Corpo di Polizia Metropolitana, giusto Decreto Sindacale n 278 del 30/12/2021 di assegnazione incarico.

Con Determinazione Dirigenziale n.1526 del 20/12/2021 è stato infatti attivato un comando in entrata per mesi 12 (dodici), a decorrere dal 27/12/2021, presso il Corpo di Polizia Metropolitana, con il profilo professionale di Ufficiale di Polizia Locale, cat. D, vista la carenza nell'organico del Corpo di Polizia Metropolitana, della figura di categoria "D" del Vice Comandante ed essendo privo, detto organico, temporaneamente, della figura del Comandante.

d)



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2022/2024

Dato atto che con Decreto Sindacale n. 204 del 6/10/2021 è stato approvato il Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2022/2024;

Preso atto del parere dell'Organo di Revisione al Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2022/2024, che tra l'altro evidenzia *“che l'Ente versa in condizioni di deficitarietà strutturale ai sensi dell'art. 242 del TUEL, per cui secondo l'art. 243 l'Ente è soggetto al controllo sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la finanza e gli organici dell' degli enti locali”*;

Preso atto altresì, della nota del Collegio dei Revisori dei Conti prot.10/REV del 01/02/2022, assunta al prot. Gen. 147/Rag.Gen. del 01/02/2022 relativa *alla situazione di deficitarietà ex art. 242 e 243 TUEL e stato dell'arte dell'iter di approvazione degli strumenti finanziari.*

Che comunque, in mancanza del rispetto dei vincoli assunzionali e pronunciamenti autorizzatori da parte della COSFEL sulla dotazione organica dell'Ente, non si potrà procedere all'avvio delle procedure assunzionali a qualsiasi titolo.

Nelle more dei succitati adempimenti e pronunciamenti autorizzatori, si rappresenta il seguente Piano delle Assunzioni di Personale per gli anni 2022/2024.

Anno 2022

a) Reclutamento n. 2 (due) Dirigenti Tecnici a tempo pieno e indeterminato.

- Prioritariamente si darà corso alle procedure previste dall'art. 34 bis del D.lgs 165/2001, indirizzando all'Assessorato Regionale della Famiglia, all'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e al Dipartimento della Funzione Pubblica, la richiesta di assegnazione di eventuale personale collocato in disponibilità con la figura di Dirigente Tecnico;
- Nel caso la suddetta procedura si dovesse concludere negativamente, si potranno attivare, secondo l'indirizzo espresso dall'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti norme in

materia assunzionale e del Regolamento dei Concorsi della Città Metropolitana di Messina, le seguenti procedure:

1. Reclutamento ai sensi dell' art. 30 del D.lgs 165/2001, mobilità volontarie esterna;
- 2 Utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi;
3. Reclutamento attraverso concorso pubblico per esami o per titoli ed esami.

b) Assunzioni a copertura della quota d'obbligo di cui all'art. 1 della legge 68/99.

Preliminarmente occorre precisare, che non si è dato corso all'assunzione dei suddetti disabili , a copertura delle quote d'obbligo previste (art1, L. 68/99), con avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento per le qualifiche ed i profili ricoperti, in quanto l'Amministrazione, nei Fabbisogni di Personale che si sono succeduti, ha richiesto il reclutamento di detto personale disabile nelle categorie "C" e "D", per le quali categorie l'assunzione avviene tramite procedura concorsuale, già avviata, con le modalità meglio in seguito specificate.

Con il Decreto Sindacale n. 204 del 6/10/2021 è stata prevista la prosecuzione del reclutamento di n. 24 disabili (art. 1, legge 68/99).

Il reclutamento dei 24 disabili (art. 1, legge 68/99) è stato programmato nell'anno 2020 con il Piano dei Fabbisogni di Personale 2020/2022, giusto Decreto Sindacale n. 197 del 04/09/2020.

Pertanto a seguito delle scoperture rilevate dal prospetto informativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17/01/2020, sono state avviate , preliminarmente, a pena di nullità, le procedure previste dall'art. 34 bis del D.lgs 165/2001.

Con nota prot. n. 23070/20 del 14/09/2020, è stata inviata la comunicazione preventiva all'Assessorato Regionale della Famiglia, all'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e al Dipartimento della Funzione Pubblica, al fine di verificare la presenza delle figure richieste nelle liste di disponibilità.

Con nota prot. 85455 del 24/09/2020, l'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali, ha comunicato che nelle liste regionale non vi era personale collocato in disponibilità per le categorie e i profili richiesti.

La prosecuzione per la selezione ed il reclutamento delle 24 unità disabile è stata confermata con il Piano dei Fabbisogni di Personale 2021/2023, Decreto Sindacale n. 283 dell' 11/12/2020 e Piano delle Assunzioni 2021/2023, approvato con D.S. n.87 del 04/05/2021.

Pertanto si è dato corso al successivo percorso di reclutamento attuando le procedure previste dall'art. 30, D.lgs 165/2001, mobilità volontaria esterna, per n. 24 disabili(art 1. L. 68/99), per le seguenti figure e profili di categoria "D" e "C":

Categoria giuridica	numero posti	profilo professionale
D	1	Ingegnere impiantista
D	1	Ingegnere elettronico
D	1	Ingegnere strutturista e geotecnico
D	1	Ingegnere chimico o chimico
D	1	Ingegnere ambientale e del territorio
D	1	Ingegnere idraulico e infrastrutture
D	2	Ingegnere informatico
D	1	Geologo
D	4	Istruttore Direttivo Contabile
D	2	Istruttore Direttivo Amministrativo
C	3	Programmatore Informatico
C	3	Perito Tecnico Impiantista
C	3	Geometra

Detta procedura di mobilità volontaria esterna, art. 30 del D.Lgs 165/2001, è stata avviata con la pubblicazione dell'Avviso per estratto, nella GURS - Serie Speciale Concorsi in data 30/04/2021 e si è conclusa negativamente per la mancanza del requisito del nulla osta delle amministrazioni di appartenenza dei partecipanti, giuste note n. 21948/21 del 11/06/21 e n. 27467/21 del 28/07/2021, di chiusura del procedimento di che trattasi.

Con il prospetto informativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del 20/01/2021, anno di riferimento 31/12/2020, è risultata la scoperta di n.1(una) ulteriore unità disabile (art. 1, L. 68/99), in aggiunta alle 24 unità già rilevate, che comunque è stata prevista nel Piano dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, nella cat. "C", con il profilo professionale di "Istruttore di Ragioneria", per la quale si procederà, appena le criticità finanziarie e i controlli sulla dotazione organica dell'Ente da parte della COSFEL lo permetteranno, ad attuare, preliminarmente, la procedura prevista dall'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001, sempre al fine di verificare, presso l'Assessorato regionale di riferimento, la eventuale presenza di detta figura nelle liste di disponibilità.

Reclutamento, con contratto a tempo pieno e indeterminato, delle seguenti figure professionali di cat. "D":

- n. 6 Istruttori Direttivi Uffici Amministrativi;
- n. 4 Istruttori Direttivi Uffici Finanziari;

- *n. 4 Istruttori Direttivi Uffici Tecnici.*

Le procedure di assunzione avverranno, nel rispetto degli indirizzi dell'Ente, secondo le vigenti norme assunzionali, che potranno prevedere:

1. comunicazione preventiva ai sensi dell'art. 34 bis del D.lgs 165/2001.
2. procedura di reclutamento ai sensi dell' art. 30 del D.lgs 165/2001, mobilità volontarie esterna;
3. l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi;
4. reclutamento attraverso concorso pubblico per titoli ed esami.

Anno 2023

a) Reclutamento, con contratto a tempo pieno e indeterminato, delle seguenti figure professionali di cat. "D":

- *n. 6 Istruttori Direttivi Uffici Amministrativi;*
- *n. 4 Istruttori Direttivi Uffici Finanziari;*
- *n. 4 Istruttori Direttivi Uffici Tecnici.*

Le procedure di assunzione avverranno, nel rispetto degli indirizzi dell'Ente, secondo le vigenti norme assunzionali, che potranno prevedere:

1. comunicazione preventiva ai sensi dell'art. 34 bis del D.lgs 165/2001.
2. procedura di reclutamento ai sensi dell' art. 30 del D.lgs 165/2001, mobilità volontarie esterna;
- 3 l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi;
4. reclutamento attraverso concorso pubblico per titoli ed esami.

Anno 2024

a) Reclutamento, con contratto a tempo pieno e indeterminato, delle seguenti figure professionali di cat. "D":

- *n. 6 Istruttori Direttivi Uffici Amministrativi;*
- *n. 4 Istruttori Direttivi Uffici Finanziari;*
- *n. 4 Istruttori Direttivi Uffici Tecnici.*

Le procedure di assunzione avverranno, nel rispetto degli indirizzi dell'Ente, secondo le vigenti norme assunzionali, che potranno prevedere:

- 1.comunicazione preventiva ai sensi dell'art. 34 bis del D.lgs 165/2001.
- 2.procedura di reclutamento ai sensi dell' art. 30 del D.lgs 165/2001, mobilità volontarie esterna;
- 3.l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi;
- 4 reclutamento attraverso concorso pubblico per titoli ed esami.