



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Decreto Sindacale

n. 204 del 06/10/2021

OGGETTO: Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2022/2024.

l'anno **2021** il giorno **SEI** del mese di **Ottobre**

Visto il Decreto Sindacale n. 76 del 31.03.2020, "Misure straordinarie di semplificazione in materia di organi collegiali, ex 73 del decreto-legge 17 marzo 2020. n. 18. Determinazione dei criteri per la tenuta delle sedute deliberanti del Sindaco Metropolitano in modalità telematica a distanza";

il Segretario Generale **Avv. Maria Angela Caponetti**, accertata l'identità del Sindaco Metropolitano, alle ore 10:05 dichiara aperta la seduta.

IL SINDACO METROPOLITANO

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 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 " Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale"

Servizio Gestione Giuridica del Personale

OGGETTO: Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2022/2024.

PREMESSO

CHE con Decreto Sindacale n. 283 dell'11/12/2021 è stato approvato il Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2021/2023;

CHE con Decreto Sindacale n. 75 del 09/04/2021 è stata approvata la Ricognizione eccedenze di Personale ex art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., per l'anno 2021;

CHE dalla succitata ricognizione si rileva che la Città Metropolitana di Messina, non presenta, per l'anno 2021, né la condizione di "soprannumerarietà né, in relazione ai compiti istituzionali ed alle esigenze funzionali complessive dell'Ente, eccedenze di personale;

CHE con Decreto Sindacale n. 87 del 04/05/2021 è stato approvato il "Piano delle Assunzioni 2021/2023";

DATO ATTO, altresì :

- che con Decreto Sindacale n.3 del 27/01/2021, è stato approvato il Piano della Performance 2021-2023;

- che con Decreto Sindacale n.50 del 23/ 03/2021 è stato adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023;

DATO ATTO che, ad oggi, la Struttura Organizzativa dell'Ente, giusto Decreto del Sindaco Metropolitano 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 Tributari"

III Direzione " Viabilità Metropolitana"

IV Direzione " Servizi Tecnici Generali"

V Direzione " Ambiente e Pianificazione"

DATO ATTO che l'attuale dotazione organica prevede n. 5 Dirigenti, mentre in atto risultano occupati n. 3 (tre) posti dirigenziali, di cui n. 2 (due) a tempo indeterminato e n. 1 (uno) a tempo determinato.

CHE in atto n.1 (uno) dirigente è assegnato alla I Direzione, n. 1 (uno) dirigente è assegnato alla IV Direzione e n. 1 dirigente è assegnato alla V Direzione, mentre ad interim sono assegnati la II Direzione "Servizi Finanziari" e la III Direzione "Servizi Tecnici", giusti Decreti Sindacali di attribuzione incarichi dirigenziali n. 214 del 29/11/2019, n. 12 del 01/02/2021 e n. 13 del 01/02/2021;

CHE alla data del 01/11/2021, il Dirigente della IV Direzione e, ad interim della III Direzione, sarà collocato a riposo, giusta determinazione dirigenziale n. 488 del 25/05/2021;

CHE è in itinere la procedura assunzionale di 1(uno) Dirigente Contabile ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;

CHE dalla Dotazione Organica Dirigenziale, si evince la carenza di n. 2 dirigenti appartenenti all'Area Tecnica, determinando 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;

CHE PERTANTO, occorre prevedere nel Piano dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, il reclutamento di 2 (due) Dirigenti Tecnici con contratto a tempo pieno e indeterminato;

CHE 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 determina un depauperamento di personale, in particolare nei profili di categoria D, che riveste incarichi di Responsabilità di Servizio e di Ufficio;

VISTE le carenze di figure professionali rilevate dalle attestazioni dei dirigenti nella ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2021, con particolare riferimento alle cat. D;

VISTE le previsioni dei collocamenti a riposo in Cat. D, come di seguito specificate:

- n. 9 dipendenti nell'anno **2021**, di cui:

n. 1 Responsabile Servizio Amministrativo;

n. 2 Responsabili Uffici Amministrativi;

n. 2 Responsabili Servizi Tecnici;

n. 2 Responsabili Uffici Tecnici;

- n. 13 nell'anno **2022** di cui:

n. 1 Responsabile Servizio Finanziario;

n. 1 Responsabile Servizio Amministrativo;

n. 7 Responsabili Uffici Amministrativi

n. 1 Responsabile Ufficio Tecnico;

- n. 26 nell'anno **2023**, di cui:

n. 2 Responsabile Servizio Amministrativo;

n. 8 Responsabili Uffici Amministrativi;

n. 2 Responsabili Servizi Tecnici;

- n. 6 Responsabili Uffici Tecnici;
- n. 1 Responsabile Ufficio Finanziario;
- n. 8 nell'anno **2024**, di cui:
- n. 1 Responsabile Servizio Informatico;
- n. 1 Responsabile Servizio Tecnico;
- n. 2 Responsabili Uffici Tecnici;
- n. 1 Responsabile Ufficio Amministrativo.

CHE, come sopra descritto, parte del personale collocato in pensione, occupa posizioni di responsabilità, che tale carenza incide, in generale sulla funzionalità degli uffici dell'Ente e, in particolare, sulla funzionalità di Uffici nevralgici quali: la Gestione giuridico amministrativa del Personale, in riferimento anche a complessi e innovativi processi di selezione e reclutamento, gli Uffici Tecnici, a fronte di un notevole impegno nelle attività connesse alla esecuzione di opere previste nella programmazione 2022/2024, per il potenziamento dell'Ufficio Europa a fronte dell'incremento delle attività a seguito della nuova programmazione europea, i Servizi Finanziari e le attività di certificazione e controllo dei nuovi finanziamenti, l'Ufficio legale e il Servizio Ispettivo a fronte dell'incremento richiesto nell'ambito del sistema dei controlli interni;

RITENUTO, che occorre prevedere, nel Piano dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, il reclutamento di 14 (quattordici) unità di personale, con contratto a tempo pieno e indeterminato così distinte:

anno 2022

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

anno 2023 così distinte:

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

anno 2024 così distinte:

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

CHE è in atto la prosecuzione del reclutamento di n. 24 disabili (legge 68/99 art. 1), programmato con il Piano dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 e Piano dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 e, avviato con le procedure ex art. 34 bis e art. 30 (mobilità volontaria esterna) D.lgs 165/2001;

PRESO ATTO, come da prospetto informativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del 20/01/2021, anno di riferimento 31/12/2020, che risulta la scopertura di n.1(una) ulteriore unità disabile art. 1, L. 68/99, in aggiunta alle 24 unità già rilevate;

CHE occorre prevedere, per l'anno 2022, il reclutamento di tale ulteriore unità disabile (art. 1, L. 68/99) nella cat. "C, con il profilo professionale di "Istruttore di Ragioneria";

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;

VISTA la nota dell'ANCI del 24/06/2021, indirizzata ai Sindaci, ai Direttori Generali, ai Segretari Generali delle Città Metropolitane, con la quale si fa presente che ha attivato un'istruttoria tecnica, con il MEF, per definire la decorrenza del nuovo regime sulle capacità assunzionali, in base al principio della sostenibilità finanziaria, ottenendo di fissare l'entrata in vigore della nuova disciplina al 1 Gennaio 2022;

CHE pertanto, solo per l'anno 2021, rimarrà in vigore la normativa prevista dal 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, a seguito delle modifiche apportate all'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono riferite *“al quinquennio precedente”*;

CHE in attesa di attuazione dell'art.33 del Dl n.34/19 per le Città metropolitane le capacità assunzionali sono fissati nel 100% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente a cui si aggiungono le capacità assunzionali non utilizzate negli anni precedenti come si evince dagli allegati prospetti A e B;

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

- che con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio n.179 del 24/12/2020 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2021/2023;
- che con Decreto Sindacale n. 109 del 28/05/2021 è stata approvata la Relazione Illustrativa al Rendiconto della Gestione 2020 e lo schema di Rendiconto della Gestione 2020, modificato con Decreto Sindacale n. 142 del 01/07/2021, in corso di approvazione con Deliberazione del

Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio, dal quale si evince che l'Ente versa in condizioni di deficitarietà strutturale, art. 242 del T.U. Enti Locali ;

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".;

CHE PERTANTO, il presente atto dovrà essere trasmesso alla Commissione Centrale per il controllo degli organici, presso il Ministero dell'Interno, ai sensi e per gli effetti dell'art. 243 comma 1 del D. lgs. 267/2000;

DATO ATTO ancora, che con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Metropolitan 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;

CHE le procedure assunzionali comunque dovranno tenere conto del rispetto dei parametri di deficitarietà previsti per Comuni, Province e Città Metropolitane;

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;

Verificata l'insussistenza di conflitti di interesse prevista dalla normativa vigente, con particolare al codice di comportamento e alla normativa anticorruzione;

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 2022/2024, per quanto evidenziato in premessa, come segue:

Anno 2022

Prevedere:

- il reclutamento n. 2 (due) Dirigenti Tecnici a tempo pieno e indeterminato;
- il reclutamento di n. 1 (una) unità di personale disabile (art. 1, legge 68/99), nella cat. "C", con il profilo professionale di "Istruttore di Ragioneria";
- il reclutamento, con contratto a tempo pieno e indeterminato, per quanto già esposto in maniera dettagliata in narrativa, 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;

Anno 2023

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

anno 2024

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

APPROVARE, i seguenti "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;

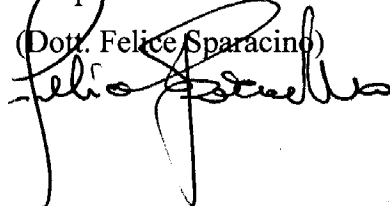
DARE ATTO, che i contenuti del Piano dei Fabbisogni di Personale, così come modificato, sono parte della Sezione operativa del DUP (D. lgs n. 118/2011);

TRASMETTERE la proposta di Decreto Sindacale, per il parere di competenza, al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente;

TRASMETTERE il presente atto alla Commissione Centrale per il controllo degli organici, presso il Ministero dell'Interno, ai sensi e per gli effetti dell'art. 243 comma 1 del D. lgs. 267/2000;

Il Responsabile del Servizio P.O.

(Dott. Felice Sparacino)



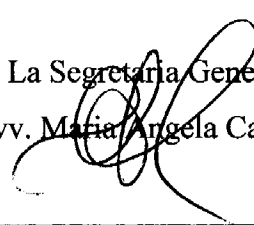
La Dirigente

(Avv. Anna Maria Tripodo)



La Segretaria Generale

(Avv. Maria Angela Caponetti)



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;

Oggetto: Piano dei Fabbisogni di Personale anni 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.

Addì 04/10/2024

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.

Addì _____

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.

Addì 04/10/2024

IL DIRIGENTE
Dirigente Servizi Finanziari
Avv. Anna Maria Tripodo

[Signature]

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

Addì 04/10/2024

IL DIRIGENTE
Dirigente Servizi Finanziari
Avv. Anna Maria Tripodo

[Signature]

2° DIR. SERVIZI FINANZIARI
UFFICIO IMPEGNI

VISTO PRESO NOTA
Messina 04/10/24 Il Funzionario...

[Signature]



CITTA' METROPOLITANA di MESSINA

***PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE
AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2022-2024***

L'ORGANO DI REVISIONE

Dott. Giuseppe GALATI - Presidente

Dott. Salvatore MESSINEO - Componente

Rag. Rosario VICARI - Componente

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024.

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;

revisori nominati con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Metropolitano n. 69 del 10/09/2020.

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;

visti 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 comunali 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.50 del 23/03/2021 è stato adottato il piano delle azioni positive 2021/2023 in materia di pari opportunità previsto dall’art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e con decreto sindacale n.3 del 27/01/2021 il piano delle performance di cui all’art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2021/2023;

vista la proposta di decreto sindacale avente per oggetto “*Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2022/2024*” unitamente agli allegati (Prot. n. 360/S.G.-Serv.Ist. del 4 Ottobre 2021) che sostituisce quella precedentemente sottoposta al Collegio con Prot. n. 316/S.G.-Serv.Ist. del 6 Agosto 2021 sulla quale questo Organo aveva dato il parere giusto Prot. n. 201/REV del 08/09/2021;

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 medesime 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.165/2001dove 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:

Città Metropolitana di Messina

SPESA PERSONALE COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006 - TABELLA 1	MEDIA TRIENNIO 2011/2013	SPESA ANNO 2022	SPESA ANNO 2023	SPESA ANNO 2024
COMPONENTI DA CONSIDERARE				
Retribuzioni personale				
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 lorde el personale dip. con contratto tempo indeterminato e determ.	28.684.054,81	21.702.117,04	22.028.907,11	22.045.697,18
Spese per formazione del personale				
Spese per buoni pasto	493.637,10	300.000,00	300.000,00	300.000,00
Diritti di rogito erogati al Segretario comunale			-	-
Spese per assegni familiari	310.153,38	80.000,00	80.000,00	80.000,00
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	6.106.105,25	6.094.379,88	6.107.772,45
IRAP	2.426.464,83	1.801.635,03	1.873.030,11	1.881.257,30
TOTALE SPESA LORDA	40.296.259,25	29.999.857,32	30.386.317,11	30.424.726,93
COMPONENTI ESCLUSE				
Spese sostenute per le assunzioni IN QUOTA D'OBLIGO delle categorie protette (L. 68/1999)		593.152,10	593.152,10	593.152,10
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali – retribuzioni fisse		700.000,00	250.000,00	300.000,00
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali – retribuzioni accessorie				
Trasferimento Regione Siciliana per il personale a tempo determinato	619.748,27	1.725.489,62	1.725.489,62	1.725.489,62
Rimborsi da altre Amministrazioni per dell'Ente comandato		200.000,00	200.000,00	200.000,00
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		600.000,00	600.000,00	600.000,00
Spese per incentivi al personale: Condonò				
Contributi assistenziali e previdenziali (compreso INAIL) obbligatori a carico dell'ente relative alle voci precedenti		1.180.597,78	974.008,16	991.598,16
IRAP relativo alle voci precedenti		223.166,62	184.916,62	189.166,62
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	619.748,27	5.222.406,12	4.527.566,49	4.599.406,49
TOTALE SPESA NETTA - SOGGETTA COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006	39.676.510,98	24.777.451,20	25.858.750,61	25.825.320,44

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- non sono previste assunzioni a tempo determinato;

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;

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2021/2023 resa con verbale n.32 del 30/07/2021;

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 del personale, come previsto nel piano, è subordinata al rispetto dei dettami di cui all'art. 9 comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 e ss mm.;

che dallo schema di Rendiconto della Gestione 2020, approvato con Decreto Sindacale n.109 del 28/05/2021, sul quale questo Collegio dei Revisori ha già reso parere favorevole giusto Prot. n. 168/REV del 05/07/2021, in corso di approvazione da parte del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio, si evince che l'Ente versa in condizioni di deficitarietà strutturale ai sensi dell'art. 242 del T.U.E.L., per cui secondo l'art. 243 l'Ente è soggetto al controllo centrale sulle dotazioni sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della "Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali".

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 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 ANNI 2022/2024".

Data 05/10/2021

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Giuseppe GALATI - Presidente – Firma digitale

Dott. Salvatore MESSINEO - Componente – Firma digitale

Rag. Rosario VICARI - Componente – Firma digitale

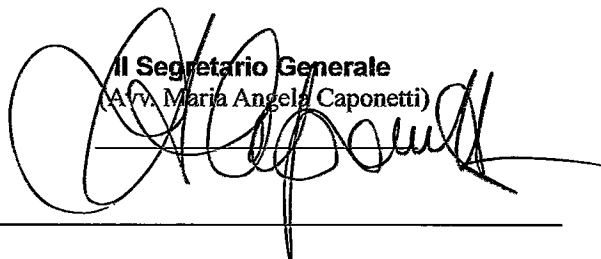
Decreto Sindacale n. 204 del 06 OTT. 2021

Oggetto: Piano dei Fabbisogni di Personale anni 2022/2024.

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente.

Il Sindaco Metropolitano
F.to digitalmente
(Dott. Cateno DE LUCA)

Il Segretario Generale
(Avv. Maria Angela 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

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					384.733,45
					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					798.841,91
					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

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
Retrribuzione lorde el personale dip. con contratto tempo indeterminato e determ.	29.653.336,66	29.069.330,96	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

anno 2022

(da stanziare)

numero unita'

3

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**