



Prot. in Arrivo
N. 0026128 del 02-12-2020



Comune di Melilli
COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI
Verbale n. 16

Melilli, 02.12.2020

OGGETTO: proposta di deliberazione di Giunta Municipale n. 302 del 11.11.2020
Ricognizione delle condizioni annuali di soprannumero e di eccedenza di personale 2021.
Rimodulazione della consistenza della dotazione organica e piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023

In data 2 dicembre 2020, alle ore 9,00, il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Melilli si è riunito in via telematica per procedere all'esame della proposta in oggetto. Sono presenti alla seduta il Dott. Giovanni Dimaiuro, la dott.ssa Rita Forte e la dott.ssa Sara Barresi. Il Collegio dei revisori prende atto della documentazione inoltrata a mezzo pec in data 13.11.2020 e procede all'esame degli atti e alla redazione del presente parere.

Vista la proposta di deliberazione di Giunta Municipale n. 302 del 11.11.2020 del Responsabile del 1° settore, avente ad oggetto: Ricognizione delle condizioni annuali di soprannumero e di eccedenza di personale 2021. Rimodulazione della consistenza della dotazione organica e piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, munita dei pareri tecnico e contabile favorevoli;

Visti l'art. 89, comma 5 e l'art. 91 del D.lgs 267/2000;

Visti:

- l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. che prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 165 del 2001 che dispone "... le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4...";
- l'art. 39 della L.n. 449/2007 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 19 comma 8 della n. 448/2001 che stabilisce che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile hanno l'obbligo di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale degli enti locali siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di personale di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 102 Legge n.311/2004, secondo cui le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, 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;

Visto il D.lgs. 75/2017 e il conseguente nuovo testo degli articoli 6, 6-bis e 6-ter del D.Lgs. 165/2001 ed in particolare tenuto conto:

- a) dell'obbligo di raccordo tra piano del fabbisogno del personale e piano della performance e quindi degli obiettivi che l'ente si propone di raggiungere,
- b) del rispetto dei seguenti vincoli finanziari di cui all'art. 6 commi 2 e 3:

1. gli oneri per le assunzioni devono essere ricompresi nelle capacità che l'ente può destinare a queste finalità;
2. il divieto di superamento della spesa per il personale in servizio;
3. l'obbligo di rispetto del tetto del "potenziale limite finanziario" della dotazione organica in essere;

Tenuto conto che, ai sensi dell'art. 10 del Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, approvato con atto deliberativo di G.M. n. 94/2000 e ss.mm.ii., "l'assetto della struttura e la dotazione organica vengono sottoposte a periodica verifica da parte della Giunta Municipale";

Visto l'art. 33, "Eccedenze di personale e mobilità collettiva" del D.Lgs. 165/2001 che testualmente recita:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.
2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

Tenuto conto della verifica della sussistenza di eventuali situazioni di soprannumero e/o di eccedenza di personale di cui al sopracitato art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., avviata dall'Amministrazione Comunale per l'anno 2021 e tenuto conto che, come evidenziato nella proposta in esame, la stessa procedura *"ha restituito esito negativo in quanto i dirigenti incaricati, quali soggetti preposti alle strutture di vertice nell'attuale dotazione, hanno attestato con documentazione conservata agli atti dell'ufficio (...) l'insussistenza di situazioni di soprannumerarietà e di eccedenza;*

Considerato:

- che l'art. 1 comma 557 quater della L.296/2006 così come introdotto dall'art. 3 comma 5 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge 114/2014, dispone relativamente al contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della citata disposizione;
- che il "decreto crescita" (D.L. n. 34/2019 convertito con la Legge n. 26/2019) all'articolo 33 lega la capacità assunzionale dei comuni non più a percentuali del costo del personale cessato anni precedenti, con il superamento delle regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, con definizione di valori standard di sostenibilità finanziaria delle assunzioni;
- che la norma di cui sopra stabilisce che i comuni possono assumere sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

Verificato che l'art. 5, comma 2, del DPCM 17 marzo 2020, consente l'utilizzo degli spazi assunzionali residui in deroga agli incrementi percentuali annui della Tabella 2 e nei limiti di cui alla tabella 1 del DPCM;

Tenuto conto che sulla base del sopra citato DPCM il Comune di Mellilli ricade nella fascia demografica compresa da 10.000 a 59.999 abitanti e che il relativo valore soglia per fascia demografica per i comuni c.d. "virtuosi" è fissato al 27%;

Accertato che il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge ai sensi del D.L. 33/2019 e del DPCM del 17.03.2020 è pari al 20,85% e dunque al di sotto della percentuale del 27% di incidenza spesa del personale/entrate correnti, come si evince dal prospetto allegato alla proposta in argomento;

Dato atto che:

- a) sul piano dei presupposti organizzativi;

- il Comune ha proceduto alla rideterminazione della dotazione organica giusta G.M. n.78/2016 e successive G.M. n.57/2018, 205/2018, 242/2018, 214/2019, 102/2020 e l'atto di rimodulazione ed adeguamento in esame;
- il Comune ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale per l'anno 2021, ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D. lgs. 165/2001 e s.m.i., non rilevando situazione di eccedenza né di soprannumero;
- il Comune si è dotato del piano delle azioni positive di cui all'art.48 del d.lgs. 198/2006, triennio 2021/2023, giusta deliberazione della G.M. n. 227/2020;
- il Comune ha attivato regolarmente ed implementa la piattaforma telematica di certificazione dei crediti (art.27, del d.l. 66/2014 e s.m.i.);
- il Comune per l'anno 2019 ha approvato il bilancio di previsione 2019/2021 con delibera di C.C. n. 25/2019, il piano della performance ed il PEG con G.M. n. 77/2019 e G.M. n.116/2019 di modifica (art. 10 del d.lgs. 150/2009);
- il Comune ha approvato il rendiconto di gestione 2018 (artt. 162 e 169 Tuel), giusta deliberazione di C.C. n.29 del 30/07/2019;
- il Comune di Melilli ha adottato la deliberazione di G.M. n. 134/2019 in ordine al bilancio consolidato;
- il Comune di Melilli ha adottato la deliberazione di C.C. n. 64/2019 di approvazione del bilancio preventivo 2020/2022;
- il Comune per l'anno 2020 ha approvato il piano della performance ed il PEG con G.M. n. 143/2020 (art. 10 del d.lgs. 150/2009);
- il Comune ha approvato il rendiconto di gestione 2019 (artt. 162 e 169 Tuel), giusta deliberazione di C.C. n.5/2020;
- il termine di approvazione del bilancio consolidato 2019 di cui all'art. 18, c. 1 lett. c) del D.Lgs. 118/2011 è stato differito al 30/11/2020 dall'art. 110 del D.L. n.34/2020 (c.d. decreto rilancio);

b) sul piano dei vincoli finanziari:

- il Comune non risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;
- la spesa di personale nell'anno 2018, secondo i dati di consuntivo, è stata mantenuta al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013, risultando tale dato medio pari ad € 3.899.650,96 e la spesa di personale del 2018, al netto delle componenti escluse, pari ad €3.674.804,29;
- la spesa di personale nell'anno 2019, secondo i dati di consuntivo, è stata mantenuta al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013 risultando tale dato medio pari ad € 3.899.650,96 e la spesa di personale del 2019, al netto delle componenti escluse, pari ad €3.819.025,48;
- i dati previsionali del Bilancio di previsione 2020/2022 della spesa di personale in chiave prospettica, evidenziano il rispetto del valore medio di spesa del medesimo triennio;

Tenuto conto che l'amministrazione prevede per il triennio 2021/2023 e per i rispettivi piani annuali, con riferimento alle primarie esigenze organizzative, di funzionamento e di contenimento della spesa in ragione delle disponibilità finanziarie proprie dell'Amministrazione, nel rispetto del limite annuale di contenimento delle spese di personale vigente, l'assunzione delle figure professionali come di seguito indicato:

Per l'anno 2021:

a) la copertura a tempo indeterminato dei seguenti posti:

- n.1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza - Cat. D-DI - full time (concorso pubblico anno 2020 in itinere)
- n. 2 posti di Istruttore Amministrativo - Cat. C-CI - part. time al 50,00 %, procedura per mobilità ex art. 34-bis - D.Lgs. 165/2001 e, ad esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 di cui n. 1 posto con accesso dall'esterno; n. 1 posto destinato al personale dipendente interno, in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, con applicazione della riserva dei posti messi a concorso ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001;
- n. 2 posti di Istruttore Contabile - Cat. C-CI - part. time al 50,00 %, procedura per mobilità ex art. 34-bis - D.Lgs. 165/2001 e, ad esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001 di cui: n. 1 posto con accesso dall'esterno; n. 1 posto destinato al personale dipendente interno, in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, con applicazione della riserva dei posti messi a concorso ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001;

b) la copertura a tempo determinato dei seguenti posti:

- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo - Portavoce Addetto alle relazioni interne ed esterne - Cat. D-DI - part time al 50,00% - Art. 90 TUEL;
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Geologo - Cat. D-DI part time al 50,00%;
- n. 2 posti di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D-DI - Art. 110 comma 1 TUEL;
- n. 3 posti di Istruttore Tecnico - Cat. C-CI - part. time al 50,00% (procedura di selezione pubblica anno 2020 in itinere);
- n. 2 posti di Istruttore Amministrativo - Cat. C-CI - part time al 50,00% (procedura di selezione pubblica anno 2020 in itinere);
- n. 1 posto di Istruttore Contabile - Cat. C-CI - part time al 50,00% (procedura di selezione pubblica anno 2020 in itinere);

Per l'anno 2022: nessuna assunzione.

Per l'anno 2023: nessuna assunzione.

Il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Melilli

Tenuto conto di quanto sopra espresso e, in particolare:

Preso atto del prospetto finanziario allegato alla proposta in esame quale parte integrante e sostanziale, ove è attestato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge ai sensi del D.L.33/2019 e del DPCM del 17.03.2020 e dal quale si desume che il Comune di Melilli resta al di sotto della percentuale del 27% di incidenza spesa del personale l'entrate correnti al netto del FCDE;

Tenuto conto che il piano dei fabbisogni di personale 2021/2023 oggetto della presente deliberazione appare coerente con l'attività di programmazione e generale dell'Ente e rispetta i vincoli finanziari previsti dalla vigente normativa in materia di assunzioni e di contenimento della spesa di personale, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. n.150/2009);

Esprime

Parere favorevole all'approvazione della proposta in oggetto.

Alle ore 11.00 è sciolta la seduta previa redazione, lettura e approvazione del presente verbale.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

