



Comune di Melissano

Organo di Revisione
Nomina Delibera C.C. n. 4 del 22/5/2020

Al Signor Sindaco del Comune di Melissano

– Avv. Alessandro Conte

Al Segretario Generale del Comune di Melissano

– Dott.ssa Loredana Campa

Al Responsabile del Settore Finanziario del Comune di Melissano

– Dott.ssa Loredana Campa

Pec: prot.comunemelissano@pec.rupar.puglia.it

Verbale n. 15 del 5/12/2020

OGGETTO: parere dell'organo di revisione sulla proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 152 del 26/11/2020 avente ad oggetto "Programma triennale del Fabbisogno del Personale 2020/2022. Piano delle Assunzioni per l'esercizio finanziario 2020. Richiesta autorizzazione alla Commissione per la stabilità Finanziaria degli Enti Locali presso il Ministero dell'Interno (COSFEL)".

L'Organo di Revisione,

Visto

- che in data 2 dicembre 2020 ha ricevuto a mezzo pec, la richiesta di parere sulla proposta di deliberazione della Giunta comunale n. 152 del 26/11/2020 avente ad oggetto "Programma triennale del Fabbisogno del Personale 2020/2022. Piano delle Assunzioni per l'esercizio finanziario 2020. Richiesta autorizzazione alla Commissione per la stabilità Finanziaria degli Enti Locali presso il Ministero dell'Interno (COSFEL)"

RICHIAMATI:

- le Linee di Indirizzo adottate, ai sensi dell'art 6-ter del D.lgs n. 165/2001, dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al D.M. 8 maggio 2018;
- il primo comma dell'art 6 del D.lgs n. 165/2001, secondo il quale l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dal vigente ordinamento, deve essere conforme al Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP);
- il secondo comma dell'art 6 del d.lgs. 165/2001, che richiama, tra l'altro, quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche nonché quello della migliore distribuzione delle risorse umane;

Considerato

che il Comune di Melissano con delibera del Consiglio comunale n. 44 del 10/12/2016 ha deliberato lo stato di dissesto finanziario;

che la condizione di dissesto impone all'Ente, tra l'altro, ai sensi del comma 6 dell'art. 259 del D.Lgs. 267/2000, ai fini della riduzione della spesa, la rideterminazione della dotazione organica con l'obbligo di dichiarare eccedente il personale in soprannumero rispetto al rapporto medio dipendenti popolazione di cui all'art. 263 del comma 2 stesso decreto e, che la rideterminazione della dotazione organica è sottoposta ai sensi del comma 7 del medesimo articolo di legge, all'esame della Commissione per la Finanza e degli organici degli Enti Locali per la relativa approvazione;

che l'Ente ha approvato il Bilancio di Previsione 2020/2022 e il Rendiconto di gestione finanziario 2019;

Dato atto

che, con deliberazione di G.C. n. 35 del 15/3/2017, si è proceduto, così come disposto con la deliberazione G.C. n. 82 del 13/05/2015, a rilevare la consistenza della dotazione organica dell'Ente, dando atto dell'inesistenza di personale eccedente o in soprannumero, rilevando una carenza di organico di n. 16 unità rispetto alla media dipendenti/popolazione.

Che con decisione n. 30 del 20.04.2018, la Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali – Ministero dell'Interno – ha approvato la deliberazione di G.C. n. 35 del 15.03.2017 avente ad oggetto “Dotazione organica di questo Ente. Rilevazione personale in soprannumero e in eccedenza” integrata con deliberazione di G.C. n. 48 del 12.04.2018 avente ad oggetto “Rideterminazione della struttura organizzativa e della dotazione organica” stabilendo che “la dotazione organica dell'Ente è rideterminata in complessivi n. 32 posti a tempo pieno (n. 12 cat. D, n. 12 cat. C e n. 8 cat. B3)” come di seguito indicato:

Categorie	D (full time)		C (full time)		B (full time)		Part time	Totali	
Settore Affari Istituzionali e Suap	coperti	3	coperti	4	coperti	4		coperti	11
	vacanti	2	vacanti	1	vacanti			vacanti	3
	totale	5	totale	5	totale	4		totale	14
Settore Finanziario e Polizia locale	coperti	4	coperti	3	coperti	3		coperti	10
	vacanti	1	vacanti	1	vacanti			vacanti	2
	totale	5	totale	4	totale	3		totale	12
Settore Tecnico	coperti	1	coperti	3	coperti	1		coperti	5
	vacanti	1	vacanti		vacanti			vacanti	1
	totale	2	totale	3	totale	1		totale	6
Totale dotazione organica	coperti	8	coperti	10	coperti	8		coperti	26
	vacanti	4	vacanti	2	vacanti	0		vacanti	6
	totale	12	totale	12	totale	8		totale	32

Che con Deliberazione di G.C. n. 58 del 17/5/2019 si è rideterminata la struttura organizzativa e si è effettuata la ricognizione del personale effettivamente in servizio in considerazione delle cessazioni intervenute ovvero:

n. 01 unità di categoria B3 nell'anno 2017

n. 02 unità di categoria B3 nell'anno 2018

n. 01 unità di categoria C3 nell'anno 2019

lasciando inalterata la dotazione organica approvata dalla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali come dal seguente prospetto:

Categorie	D (full time)		C (full time)		B (full time)		Part time	Totali	
Ufficio di Staff Servizio di Polizia locale	coperti	1	coperti	3	coperti			coperti	4
	vacanti		vacanti		vacanti	1		vacanti	1
	totale	1	totale	3	totale	1		totale	5
Settore I Affari Istituzionali Legali Sociali Suap	coperti	3	coperti	3	coperti	3		coperti	9
	vacanti	2	vacanti	2	vacanti	1		vacanti	5
	totale	5	totale	5	totale	4		totale	14
Settore II Finanziario	coperti	3	coperti		coperti	2		coperti	5
	vacanti	1	vacanti	1	vacanti			vacanti	2
	totale	4	totale	1	totale	2		totale	7
Settore III Tecnico	coperti	1	coperti	3	coperti			coperti	4
	vacanti	1	vacanti		vacanti	1		vacanti	2
	totale	2	totale	3	totale	1		totale	6
Totale dotazione organica	coperti	8	coperti	9	coperti	5		coperti	22
	vacanti	4	vacanti	3	vacanti	3		vacanti	10
	totale	12	totale	12	totale	8		totale	32

Considerato che il Comune di Melissano deve coprire la carenza di personale nel Settore Finanziario e garantire il funzionamento dell'Ente secondo criteri di efficienza, razionalità e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane e previa verifica degli effettivi bisogni dell'Ente medesimo;

Verificato

che il piano proposto

- di fatto realizza un percorso di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire le necessità di risorse umane, in correlazione con le difficoltà esistenti, con l'impossibilità di ottemperare alle esigenze con personale interno, con la verificata difficoltà a reperire professionalità mediante l'istituto della convenzione ex art. 14 del CCNL del 22/11/2014 viste le numerose ed infruttuose richieste inviate ai Comuni limitrofi, e in relazione altresì ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi.

In esso è rinvenibile un'analisi degli input della produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, che porta ad una valutazione delle professionalità presenti, nonché di quelle mancanti, sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla "mission" dell'Amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Ente stesso;
- indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate;
- garantisce il vincolo normativo della progressiva riduzione delle spese del personale rispetto al valore medio del triennio precedente 2011/2013

Spesa del personale	Media 2011/2013	Previsionale 2020	Previsionale 2021	Previsionale 2022
Spese macroaggregato 101	1.136.769,31	990.501,49	904.804,16	905.322,53
Spese macroaggregato 103				
Spese macroaggregato 102	61.686,37	65.135,55	54.146,07	54.146,07
Totale spese del personale (A)	1.1498.455,68	1.055.637,04	959.040,23	959.468,60
(-) componenti escluse (B)	267.491,42	300.100,39	268.935,46	268.935,46
Componenti soggette al limite (A) - (B)	930.964,26	755.536,65	690.104,77	690.533,14

Verificato altresì che secondo quanto previsto dall'art 33 comma 2 del D.L. 34/2019 "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma (20/4/2020), anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, 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 della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione". Nella Tabella 1 dell'art. 4 del D.P.C.M. 17/03/2020 sono riportati i valori soglia "più bassi" di massima spesa di personale, mentre nella Tabella 3 - art. 6 sono espressi i valori soglia "più alti" di rientro della maggiore spesa del personale.

Per il Comune di Melissano, tale valore soglia è così determinato:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	Melissano
POPOLAZIONE	7012
FASCIA	E
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019	844.629,47	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	3.587.907,00	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	3.732.178,00	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	3.662.269,00	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019	149.328,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	24,05%	

In base a tale indicatore, inferiore al valore soglia più basso, l'Ente può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in

coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, fino ad una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore allo stesso valore soglia di riferimento rispetto alla fascia demografica di appartenenza.

Verificata la sostenibilità finanziaria che risulta sussistere in termini di competenza e di cassa;

Rilevato che essendo l'Ente in dissesto tutte le assunzioni sono subordinate alla preventiva autorizzazione della Commissione per la stabilità Finanziaria degli Enti Locali;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs.267/2000;

Considerato che l'Organo di revisione è tenuto ad esprimere un parere sul documento di programmazione triennale del personale, verificando che lo stesso sia finalizzato alla riduzione programmata delle spese, in sede di rendiconto occorrerà poi dimostrare se l'obiettivo programmatico è stato conseguito;

che l'Ente rispetta il vincolo di contenimento della spesa del personale rispetto alla media 2011/2013, e che rientra nei margini di spesa determinati dalla disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;

L'Organo di revisione esprime parere favorevole in merito alla proposta di delibera della G.C. n. 152 del 26/11/2020 relativa al Programma triennale del Fabbisogno del Personale 2020/2022 e al Piano delle Assunzioni per l'esercizio finanziario 2020.

Si raccomanda che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale per il triennio 2020/2022 venga effettuato un costante monitoraggio con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti dalle modifiche della normativa in materia.

Taviano, 5 dicembre 2020

L'Organo di revisione
Dott. Giuseppe Tanisi

