

COMUNE DI ALTAVILLA MILICIA
Nr. 21156 di protocollo
Data di protocollazione: 09 MAR 2021
CLASSIFIC. _____
Nr. _____



COMUNE DI ALTAVILLA MILICIA CITTA METROPOLITANA DI PALERMO

Oggetto: Parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale a oggetto “Verifica di eventuali esuberi di personale ex artt. 6, comma 2 – 33 D.Lgs 165/2001 Programma triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023. Piano occupazionale 2021. Determinazione Dotazione Organica”.

Il Collegio dei Revisori di Altavilla Milicia composto dai Sig.ri:

- | | |
|-----------------------------|------------|
| 1. Dott. Stefano Lo Giudice | Presidente |
| 2. Dott. Francesco Faraci | Componente |
| 3. Dott. Giacomo Giacalone | Componente |

RICEVUTA in data 08/03/2021, con nota prot. 4037, la proposta di deliberazione di Giunta Comunale recante “Verifica di eventuali esuberi di personale ex artt. 6, comma 2 – 33 D.Lgs 165/2001 Programma triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023. Piano occupazionale 2021. Determinazione Dotazione Organica”.

VISTI:

- l'art. 89 - comma 5 del D. Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 impone a tutte le Amministrazioni Pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale;

- l'art. 91 - comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 6 - comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui 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 del medesimo Decreto, in cui indicano, peraltro, 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;
- l'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 introdotto dal D.lgs. 75/2017, rubricato "Linee di indirizzo per la pianificazione del fabbisogno del personale" che prevede l'innovazione del sistema di pianificazione dei fabbisogni del personale rimettendo a successivi decreti di natura non regolamentare la definizione di dette Linee di indirizzo;
- l'art. 6-ter – comma 5 - del D.lgs. 165/2001 che introduce l'obbligo di comunicazione dei contenuti dei piani entro 30 giorni dalla loro adozione al sistema informativo di cui all'art. 60 del D.lgs. 165/2001 (SICO), pena la sanzione del divieto di procedere alle assunzioni;
- il principio contabile applicato n. 4/1 di cui all'art. 2 del D.lgs. 126/2014 e ss.mm.ii. che sancisce che la sezione operativa (SeO) del DUP contiene anche la programmazione del fabbisogno del personale a livello triennale e annuale, la quale deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica;
- l'art. 35 del D.lgs. 165/2001 in tema di procedure di reclutamento del personale.

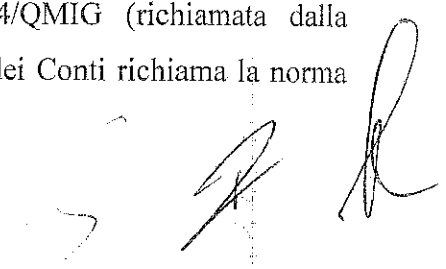
VISTO il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018 recante le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, adottato in attuazione dell'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 e pubblicato in GURI – Serie Generale n. 173 - del 27 luglio 2018 che, sostanzialmente, recepisce le innovazioni apportate al D.lgs. 165/2001 dal D.lgs. 75/2017

finalizzate a mutare la logica e la metodologia che devono ispirare l'attività di organizzazione e definizione del proprio fabbisogno di personale;

DATO ATTO che il citato decreto determina l'abbandono del precedente concetto e valore della dotazione organica dell'Ente, che perde ogni connotato di rigidità, per divenire strumento flessibile finalizzato a rilevare le esigenze effettive dell'Ente sulla base delle capacità assunzionali disponibili a legislazione vigente e pertanto da ricondurre ad un valore finanziario che non può essere superato dal PTFP. La dotazione organica, di fatto, deve pertanto contenere e, al contempo, individuare la spesa potenziale massima di personale che l'Ente può sostenere in virtù dei vincoli imposti dalla normativa vigente. Più specificamente, infatti, il punto 2 di dette linee guida chiarisce che, nel PTFP, la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.

ATTESO, pertanto, ai fini della approvazione della nuova dotazione organica, è necessario procedere alla ricognizione delle facoltà di spesa massima dell'ente che includa, innanzitutto, la spesa già sostenuta e, successivamente, la spesa ulteriormente sostenibile ai fini dell'attuazione del PTFP, i cui parametri sono eterodeterminati da disposizioni normative stratificate nel tempo.

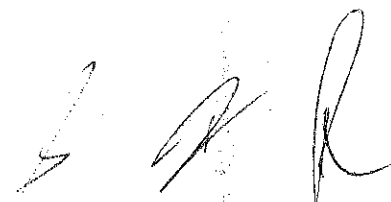
RICHIAMATA la deliberazione della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Puglia, n. 111/2018/PAR che ha fornito precise indicazioni circa il concetto di spesa potenziale massima della dotazione organica da intendere a seguito dell'adozione del citato D.M. sostanzialmente richiamando quanto già affermato dai giudici contabili nella deliberazione della Sezione Autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG (richiamata dalla deliberazione n. 27/SEZAUT/2015/QMIG). In specie, la Corte dei Conti richiama la norma

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

primaria che disciplina il tetto di spesa per il personale al cui rispetto sono tenuti gli enti locali, contenuta nell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2016 (legge finanziaria per il 2017) individuato nella spesa media del triennio 2011/2013 "prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali. Tale orientamento ancora dunque la riduzione della spesa del personale ad un parametro fisso e immutabile per la cui verifica è necessario fare riferimento al dato degli impegni assunti" così come statuito dalle Sezioni Riunite con deliberazione n. 27/CONTR/2011.

RICHIAMATA, ancora, la disamina compiuta dalla predetta deliberazione giuscontabile che riepiloga tutti i principali interventi normativi e giurisprudenziali che delimitano il concetto di spesa di personale statuendo, in particolare che:

- rientrano nel calcolo della spesa di personale gli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e l'IRAP, con esclusione degli oneri relativi a rinnovi contrattuali; le spese sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro per il personale dirigenziale a contratto di cui all'art. 110 del D.lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione di rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi partecipati facenti comunque capo all'Ente, sottolineando che dal mancato rispetto delle predette norme scaturiscono le sanzioni previste per l'inadempimento del patto di stabilità (cfr. comma 557-bis, aggiunto all'art. 14, comma 7, del D.l. 78/2010, qualifica nelle spese di personale rilevanti ai fini della verifica del rispetto delle disposizioni dettate dall'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014);
- ai fini del calcolo vanno inserite tutti i costi sostenuti nell'esercizio per il personale dipendente e liquidati in contabilità finanziaria ed integrati nel rispetto della competenza economica dell'esercizio ai sensi del principio contabile allegato 4/3 al D.lgs. n. 118/2011;
- non rileva l'imputazione contabile della spesa ad un determinato intervento, ma la sua sostanziale e diretta riconducibilità all'utilizzo dell'attività lavorativa da parte dell'ente (cfr. Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Veneto, deliberazione n. 94/2007);
- nel computo del tetto di spesa rientrano tutte le risorse stanziare in bilancio con vincolo di destinazione al trattamento accessorio del personale, indipendentemente da eventuali risorse derivanti da maggiori entrate, pertanto vi rientra anche il costo per le progressioni economiche orizzontali, finanziato con il fondo della contrattazione decentrata, sia la spesa accessoria del personale in servizio che ne beneficia permanentemente, ivi comprese le voci connesse.



VISTO il comma 557 - quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006, introdotto dal D.L. n. 90/2014, che prevede il parametro di contenimento della spesa del personale, da assicurare nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, consistente nel valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della l. n. 114/2014, ossia del triennio 2011/2013.

VISTO l'art. 33, comma 2, del c.d. "Decreto Crescita" (D.L. n. 34/2019 conv. in Legge n. 58/2019) il quale collega la capacità assunzionale dei Comuni non più a percentuali del costo del personale cessato negli anni precedenti ma ad un valore standard di sostenibilità finanziaria delle assunzioni.

DATO ATTO che il citato art. 33, comma 2, del "Decreto Crescita" più nel dettaglio:

- ha previsto che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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;
- ha rimesso ad un Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione il compito di individuare: la data a decorrere dalla quale si applicheranno le nuove regole sulle assunzioni; le fasce demografiche e i valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica; le percentuali annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

VISTO, inoltre, l'art. 1, comma 853, L. n.160/2019 (Legge di bilancio 2020) che ha modificato parzialmente il citato comma 2 dell'art. 33.

VISTO il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", di cui alla citata normativa, pubblicato in GURS n. 108 in data 27.04.2020.

VISTA la Circolare adottata di concerto tra Ministero della PA, Mef e Ministero dell'Interno e pubblicata in GURI in data 11.09.2020.

PRESO ATTO che la delibera di Giunta Comunale n. 43 del 23.04.2020 di approvazione della modifica del programma assunzionale 2020/2023, che ha programmato l'avvio delle procedure concorsuali di cui si prevede la conferma nella proposta oggetto di esame, è stata adottata in un contesto temporale in cui detti provvedimenti non erano ancora stati pubblicati.

DATO ATTO, pertanto, che in sede di parere sulla citata deliberazione di Giunta Comunale la verifica del rispetto della normativa in materia di capacità assunzionale è stata effettuata alla stregua le previsioni di cui ai commi 5 e 5 sexies dell'art.3 del D.L. n. 90/2014 sul "turn over", in relazione alle quali è stata verificata la compatibilità giuridico-finanziaria, previa verifica dell'osservanza del limite di spesa di cui al comma 557, comma quater L. n. 296/2006.

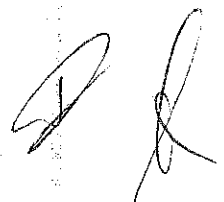
ACCLARATO che:

- il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili costituenti principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

RITENUTO necessario, al fine di poter confermare la prosecuzione delle procedure concorsuali, già avviate nell'anno 2020, verificare la sostenibilità finanziaria della spesa di personale conseguente a dette procedure alla stregua dei nuovi dettami normativi in materia di capacità assunzionale.

PRESO ATTO che il Comune di Altavilla Milicia ha una popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti.

RILEVATO, che, in base al citato art. 33, comma 2, secondo quanto previsto dal richiamato Decreto e sulla base degli indirizzi interpretativi della giurisprudenza contabile in materia:



- i Comuni con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 che si collocano al di sotto del valore-soglia medio, fissato nella misura del 26,9% costituita dal rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale dipendente, in termini di competenza, risultante dall'ultimo rendiconto di gestione approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, possono incrementare nel tempo le assunzioni mantenendosi comunque entro il limite del valore soglia medio (art. 4, comma 2) ;
- i Comuni che si collocano al di sotto di detto valore potranno incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per programmare assunzioni a tempo indeterminato nel quinquennio 2020/2024 nei limiti dei valori percentuali distinti per anno indicati nella Tabella 2 di cui al Decreto, con possibilità di derogare ai predetti limiti di incremento percentuale utilizzando le facoltà assunzionali residue 2016-2020 ex comma 5 dell'art.3 del D.L. n. 90/2014, fermo restando il rispetto del valore soglia standard del 26,9% (art. 5, commi 1 e 2);
- i Comuni mediani che presentano un rapporto entrate correnti/spesa di personale compreso fra il valore soglia medio del 26,9% e il valore soglia superiore (o "valore soglia di rientro della maggiore spesa") fissato nella misura del 30,9%, devono mantenere sotto controllo e quindi costante detto rapporto, non potendolo incrementare rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. (art. 6, comma 3)
- i Comuni che dovessero presentare un rapporto percentuale superiore al 30,9% ("valore soglia di rientro della maggiore spesa") tra spesa del personale e la media delle entrate correnti, come sopra determinate, dovranno programmare una riduzione annuale della spesa o un'eventuale incremento delle suddette entrate in modo tale da collocarsi entro il 2025 al di sotto della suddetta percentuale del 30,9%. (art. 6, comma 1)

PRESO ATTO che in base alla Circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, adottata di concerto tra Ministero della PA, Mef e Ministero dell'Interno:

- ai fini della determinazione del valore complessivo della spesa di personale indica a riferimento le voci di impegno riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;

- ai fini della determinazione complessivo delle entrate correnti indica a riferimento gli accertamenti di cui ai Titoli I, II, III;
- ai fini della determinazione del FCDE fa riferimento all'importo stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

DATO ATTO che il Comune di Altavilla Milicia ha approvato il Rendiconto della Gestione 2019 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 11/05/2020;

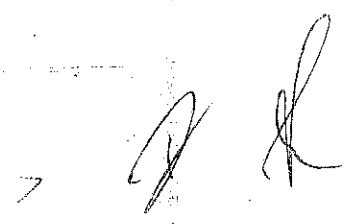
DATO ATTO che il Comune di Altavilla Milicia ha approvato il Bilancio di Previisione 2020-2022 con Deliberazione di Consiglio comunale n. 13 del 07/07/2020;

DATO ATTO che il Comune di Altavilla Milicia ha approvato il Bilancio Consolidato 2019 con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 23/11/2020;

PRESO ATTO che, sulla base dei suddetti documenti contabili e dell'attestazione redatta dal Settore Economico-Finanziario, allegata al presente atto sub All. E, il rapporto tra spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, rilevata nell'ultimo rendiconto approvato (2019) (euro 1.716.347,95) e la media degli accertamenti di competenza delle entrate correnti, risultanti dai rendiconti di gestione 2017-2018-2019 (euro 7.237.437,38), al netto del FCDE stanziato nel bilancio 2019 assestato (euro 1.276.527,87) è del 28,79%.

RILEVATO, pertanto, che il Comune di Altavilla Milicia si colloca nella fascia mediana, presentando un rapporto tra spesa del personale e entrate correnti come sopra determinata compreso tra i valori soglia individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3. (art. 6, comma 3)

RICHIAMATE le pronunce della Corte dei Conti (Cfr. delib. n. 32/2020/PAR Sezione Controllo Emilia Romagna – delib. n. 74/2020/PAR Sezione Controllo Lombardia) secondo cui la nuova normativa introduce “ ... una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione con modalità accurate del FCDE (...)” cui consegue “ ... una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'ente, facendo riferimento ad un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile”.



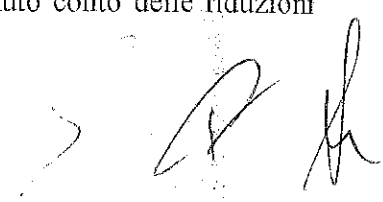
RICHIAMATA in particolare la deliberazione n. 15/2021/Par Corte dei Conti Sezione Controllo Veneto, secondo cui " ... indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale per gli enti locali (e per quelli territoriali in genere interessati dalle norme di cui all'art. 33), al fine di assicurare un turn over compatibile con l'adempimento della mission istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti. Ciò al fine di garantire gli equilibri di bilancio presenti e futuri. Ove questo presupposto venga osservato, non appare affatto precluso agli enti di poter utilizzare appieno la propria capacità assunzionale nell'anno successivo alla maturazione, ovvero, qualora la stessa sia cumulata ai resti assunzionali, anche negli anni successivi...tale da garantire nell'ambito del rapporto il non superamento del valore soglia di riferimento".

EVIDENZIATO che detta deliberazione contabile, conformemente alla previsione di cui all'art. 6, comma 3, del "Decreto assunzioni" e tenuto conto delle finalità legislativa, subordina la facoltà dell'Ente "intermedio" a procedere ad assunzioni a tempo indeterminato alla ricorrenza di due condizioni:

- *"non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato";*
- *"l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica".*

PRESO ATTO che, secondo i conteggi e le verifiche effettuate dal Settore Economico-Finanziario, nel corso del 2020 e del triennio 2021/2023, considerato dal presente Programma del fabbisogno del personale, si è registrato e sarà conseguito un significativo risparmio della spesa del personale, a causa della cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per quiescenza, che si attesta in complessivi € 172.968,43 al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP.

RILEVATO, come da tabella redatta dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario sub. **AII. E** alla proposta, che negli anni 2021 – 2022 – 2023, tenuto conto delle riduzioni

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

certe di spesa di personale sopra indicate, il rapporto tra spesa di personale, comprensiva degli oneri economici conseguenti alle nuove assunzioni, e la media triennale delle entrate correnti secondo gli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE (risultante dall'ultimo bilancio approvato) sarà inferiore a quello risultante dall'ultimo rendiconto di gestione approvato (2019), come segue:

- 26,63% anno 2021
- 26,49% anno 2022
- 25,61% anno 2023.

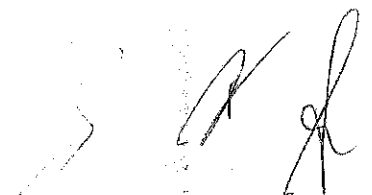
PRESO ATTO, quindi, che detto rapporto andrà progressivamente a migliorare, risultando per ciascuna annualità considerata dalla presente Programmazione inferiore a quello di cui all'ultimo rendiconto (28,79%) e al valore soglia "Enti virtuosi" di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 del Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica.

ATTESO, pertanto, alla stregua di quanto sopra rappresentato e delle nuove disposizioni normative in materia assunzionale, che l'onere economico conseguente alle assunzioni di personale programmate risulta sostenibile sotto il profilo finanziario in un'ottica pluriennale, assicurando stabili equilibri di bilancio nelle annualità considerate dal Programma del fabbisogno ed a regime.

PRESO ATTO che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente, dando atto dell'osservanza del limite di spesa triennio 2011/2013;
- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate.

VISTA la proposta di deliberazione di Giunta Comunale recante "Verifica di eventuali esuberanti di personale ex artt. 6, comma 2 – 33 D.Lgs 165/2001 Programma triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023. Piano occupazionale 2021. Determinazione Dotazione Organica".

A handwritten signature in black ink is visible in the bottom right corner of the page. To its left, there is a faint, rectangular stamp or mark, possibly a date or a reference number, which is mostly illegible due to fading.

VISTO il parere di regolarità tecnica, reso dal Responsabile Settore Affari Generali, Dott.ssa Adriana Ferrara ;

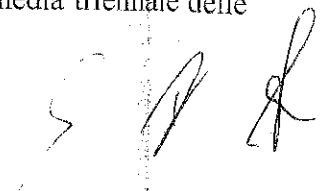
VISTO il parere di regolarità contabile, reso dal Responsabile del Settore Economico-Finanziari , Dott. Domenico Camarda.

CONSIDERATO CHE , in base a quanto risulta attestato nella proposta di delibera di cui all'oggetto :

- nell'anno 2020 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2021 e per gli anni successivi;
- Il Comune ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. 66 /2014;
- Ai sensi dell'articolo 9, comma 1- quinquies, del D.L. 113/2016 il Comune di Altavilla Milicia ha approvato il Bilancio di Previsione 2020-2022 con deliberazione n.13 del 07/07/2020
- Ai sensi dell'articolo 9, comma 1- quinquies, del D.L. 113/2016 il Comune di Altavilla Milicia ha approvato il Rendiconto Consuntivo 2019 con deliberazione n. 5 del 11/05/2020 ;
- Ai sensi dell'art. 9 comma 1- quinquies, del D.L. 113/2016 il Comune di Altavilla Milicia ha approvato il Bilancio Consolidato 2019 con deliberazione n. 16 del 23/11/2020;
- L'ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs 267/2000 e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243 bis del D.lgs 267/2000 e né di ente dissestato ai sensi dell'art.244 eseguenti del D.Lgs 267/2000;

RILEVATO CHE :

- la presente proposta di programmazione risulta compatibile con gli attuali limiti e vincoli finanziari, prescritti dall'art. 1 comma 557 quater della Legge 296/2006, rispettosa del vincolo del Pareggio di Bilancio e assicura il rispetto degli equilibri pluriennali di bilancio per il triennio considerato, oltreché la regola della sostenibilità finanziaria, comportando un rapporto tra spesa di personale, comprensiva degli oneri economici conseguenti alle nuove assunzioni programmate, e la media triennale delle



entrate correnti secondo gli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE (risultante dall'ultimo bilancio approvato) inferiore a quello risultante dall'ultimo rendiconto di gestione approvato (2019);

- la presente programmazione dovrà in ogni momento risultare coerente con i vincoli di spesa e di parametri fissati dalle vigenti norme in materia di assunzioni della P.A. e che quindi gli effetti della stessa dovranno essere costantemente rimodulati per allinearli ai mutamenti del quadro normativo nazionale e/o regionale

Tutto ciò premesso e considerato,

ESPRIME

Parere favorevole all'approvazione della proposta di deliberazione a oggetto "Verifica di eventuali esuberi di personale ex artt. 6, comma 2 - 33 D.Lgs 165/2001 Programma triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023. Piano occupazionale 2021. Determinazione Dotazione Organica", attestando, sulla base dei dati forniti ed esplicitati nei relativi allegati dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario, il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio per il triennio considerato.

Raccomanda, inoltre, che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2021/2023, e all'atto delle assunzioni di qualsiasi natura, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

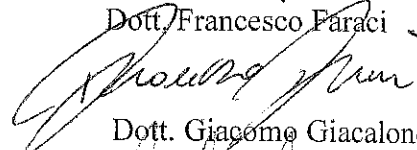
Altavilla Milicia, 09/03/2021

Il Collegio Dei Revisori

Dott. Stefano Lo Giudice



Dott. Francesco Faraci



Dott. Giacomo Giacalone

