

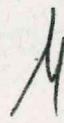
VERBALE N.27 DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

L'anno 2019, il giorno 3 del mese di luglio i sottoscritti dott. Andrea Matarazzo, Presidente; dott.ssa Franca Roso e dott.ssa Antonella Perrone, revisori ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs. n. 267/2000, hanno esaminato la proposta della delibera del Consiglio Metropolitan n. 6879/2019 avente ad oggetto: *"Seconda variazione al Documento Unico di Programmazione – DUP 2019 (art. 170 comma 1 del D.lgs. 267/2000 e s.m.i.)"*, trasmessa a mezzo posta elettronica il 27.06.2019, ai fini dell'espressione del relativo parere ai sensi dell'art. 239 del T.U.E.L.

Premesso che:

- con decreto del Sindaco Metropolitan 691-3997/2018 del 28/12/2018 è stato approvato lo schema di nota di aggiornamento al D.U.P. 2019, ai sensi dell'art. 170 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
- con deliberazione n. 1966 del 27 febbraio 2019 (esecutiva ai sensi di legge) il Consiglio Metropolitan ha approvato la suddetta nota di aggiornamento al D.U.P. 2019;
- con deliberazione consiliare n. 1890 del 27 febbraio 2019 (esecutiva ai sensi di legge) è stato approvato il Bilancio di previsione 2019-2021 e relativi allegati, articolato per competenza e per cassa;
- con deliberazione n.6150/2019 del 19 giugno 2019 il Consiglio Metropolitan ha approvato la prima variazione al DUP ;
- con deliberazione n.3700/2019 del 19.06.2109 il Consiglio Metropolitan ha approvato il rendiconto della gestione 2018;

Risulta ora necessario apportare una seconda variazione al DUP ;



In particolare risultano necessarie alcune modifiche e integrazioni relativamente a:

- **Sezione Operativa(Seo):** capitolo 2A – Programmazione del fabbisogno di personale (allegato A alla proposta di deliberazione);
- **Sezione operativa (Seo) :** capitolo 2B - Piano delle alienazioni e valorizzazione dei beni patrimoniali (allegato B alla proposta di deliberazione);
- **Sezione operativa (Seo):** capitolo 2C- Programma triennale delle opere pubbliche (allegato C alla proposta di deliberazione);
- **Sezione operativa (Seo):**capitolo 2D- Programma biennale degli acquisti di beni e servizi (allegato D alla proposta di deliberazione);

Dato atto che:

La citata proposta approva anche l'introduzione di un "Elenco autorizzatorio" alla progettazione del livello minimo per l'inserimento nel Programma triennale delle Opere pubbliche, nonché l'inserimento nel paragrafo 2C (programma triennale delle opere pubbliche) di indirizzi operativi di cui ai punti a) e b) della proposta stessa;

Dall'allegato A, relativo alla programmazione del fabbisogno di personale, emerge che le previsioni di assunzione di personale nell'esercizio 2019 ammonta a n° 57 unità; tale programmazione sostituisce integralmente la precedente e le assunzioni in corso di effettuazione, in virtù di procedure avviate sulla base della programmazione 2018 che si va ad aggiornare, risultano comprese nelle 57 unità di acquisizione nell'anno 2019; mentre non sono comprese in detto numero e sono in corso di svolgimento le procedure per l'assunzione di 16 unità di personale, così per complessivi 73 unità di personale;

il valore medio della spesa del personale per il triennio 2011-2013 ammonta ad euro 69.938.241,05, mentre la previsione di spesa per l'anno 2019 ammonta ad euro 37.592.585,89;

l'importo della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, per l'anno 2018, è stato pari al 14,55% delle entrate correnti relative ai primi tre titoli (il rapporto del 2017 era pari al 14,83%);

Dato atto che:

In data 28.06.2019 con nota inviata a mezzo posta elettronica sono stati richiesti i seguenti chiarimenti al Dirigente in materia di personale. **Atti rilevanti quali presupposti programmatici:** rideterminazione pianta organica e verifica eccedenza di personale soprannumero; **adozione di atti:** approvazione piano triennale delle azioni positive e pari opportunità, approvazione piano delle performance;

Con specifico riferimento all'allegato A), il documento stesso precisa che " *la puntuale indicazione dei profili professionali delle risorse da acquisire sarà effettuata dalla direzione competente in materia di acquisizione di risorse umane, a conclusione dell'istruttoria specifica in corso di svolgimento,...*" Tale indicazione viene evidenziata anche in successivi punti del citato allegato A); il collegio, al riguardo, ha evidenziato che tale impostazione sembra porsi in netta controtendenza rispetto alla regola secondo cui tali scelte competerebbero all'organo politico con l'approvazione, appunto, del programma triennale fabbisogno di personale (presupposto programmatico); ciò anche perché diversamente operando si attribuirebbero ad organi tecnici competenze in materia di discrezionalità non tecnica; salvo che la scelta trovi supporto in qualche norma di natura statutaria o regolamentare;

Dato atto che:

Con detta missiva sono state formulate al Dirigente competente le seguenti ulteriori richieste di chiarimento: " ... delle 57 unità di personale da assumere nel 2019 che ricomprendono le assunzioni in corso di effettuazione, in quanto procedure avviate nell'anno 2018, le chiedo il numero ed il profilo professionale di tali procedure assunzionali. Con riferimento alle forme di assunzione di lavoro flessibile, sono previste due assunzioni ex art. 110 Tuel: un dirigente e una categoria D per la copertura temporanea di posti di organico vacanti, in aggiunta ad altro dirigente con professionalità tecnica in ambito ambientale non ricompreso nelle 57 unità da assumere nel 2019. ... Le chiedo se la Città Metropolitana si avvale di altre figure assunte in base al citato art. 110 Tuel e se si rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge 78/2010, secondo cui ci si può avvalere di personale a tempo determinato o con convenzione o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (importo della spesa sostenuta nel 2009 e importo attuale riferito al 2019)";

Dato, ancora atto che:

Per le vie brevi, è stato richiesto anche di attestare i limiti sugli incarichi dirigenziali di cui all'articolo 110 del Tuel;

Visto che:

Il Dirigente della direzione risorse umane 1 ha fornito i seguenti chiarimenti in relazione all'allegato A alla proposta di deliberazione n° 6879/2019: " La legge prevede diverse condizioni limitative , tra cui quelle da lei citate, in ordine alle assunzioni di personale; però, a nostro parere, tali condizioni non si configurano tanto come impedimenti alla programmazione , la cui attuazione ha poi un iter particolarmente complesso e prolungato nel tempo, quanto piuttosto come vincoli alla effettiva acquisizione delle risorse umane. Infatti il rispetto dei molteplici vincoli viene di volta in volta attestato in ogni singolo provvedimento con cui si effettuano le assunzioni del personale. Si tenga anche conto che il rispetto di tali vincoli all'atto della

programmazione sarebbe ininfluente se tale rispetto non fosse confermato all'atto dell'assunzione, che, com'è noto, può avvenire anche a notevole distanza di tempo, quantomeno perché il piano è triennale. Nel merito, comunque, le segnalo che relativamente all'anno 2109, tenendo conto che al 1° gennaio ha avuto attuazione il piano di riassetto organizzativo con riassegnazione di tutte le risorse umane alle nuove strutture dell'ente, la ricognizione è stata effettuata centralmente dal Direttore generale che con propria nota prot. 7222/2019 del 23 febbraio 2019 ha dichiarato l'assenza per l'anno di cui si tratta di eccedenze di personale; il piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021 è stato approvato con decreto dei competenti Consiglieri delegati n° 649- 29929/2018 in data 20 dicembre 2018; il piano esecutivo di gestione per l'anno 2019 è stato approvato con decreto del Sindaco metropolitano n° 144-3895 in data 30 aprile 2019: Ai sensi dell'art. 169 del Tuel il piano dettagliato degli obiettivi e il piano delle performance sono unificati organicamente nel PEG; per quanto riguarda la determinazione della dotazione organica si sottolinea che con decreto legislativo 75/2017 è stato superato il concetto tradizionale di dotazione organica (concetto noto al collegio); tale superamento è stato ulteriormente chiarito con le linee di indirizzo ministeriale contenute nel decreto del Ministero per la semplificazione della pubblica amministrazione dell' 8 maggio 2018. In tali linee si prevede che la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dalla programmazione; per gli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Le linee di indirizzo specificano che *nel PTFP la dotazione organica va compresa, quindi, 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 prevista, 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 dalla facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste da leggi speciali e dall' art. 20, comma 3, del decreto legislativo 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 sottoposti a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.* Da quanto sopra discende il paragrafo 3) dell'allegato A, paragrafo relativo alla dotazione organica. Da una ricognizione sui piani adottati dalle Città metropolitane risulta che in questo si siano orientati anche gli altri enti, si segnalano in particolare la Città metropolitana di Milano e quella di Firenze. Con riferimento poi alla puntuale individuazione dei profili professionali, la programmazione individua i fabbisogni di personale in termini numerici, di categoria e di famiglia professionale, fornendo indirizzi sull'allocazione del personale non tanto nella programmazione quanto nel complesso del DUP ove sono indicate le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione ed in coerenza con le quali occorre orientare le attività gestionali che costituiscono

l'attuazione della programmazione. Si cita, ad esempio, l' art. 17 bis , comma 3, del ROUS, che attribuisce al Dg la competenza all'assegnazione del personale alle varie strutture. L'individuazione delle modalità di accesso costituisce un'attività gestionale (in alcuni casi vincolata o condizionata da disposizioni legislative) che, pertanto, non pare trovare la propria sede nell'atto di indirizzo politico. Pertanto, non si ritiene possa affermarsi che l'impostazione dei piani sia in controtendenza rispetto a regole generali; al contrario un eccesso di dettaglio costituirebbe un vulnus alle competenze della gestione. Le assunzioni avviate nell'anno 2018 e ricomprese nelle 57 unità del piano (più precisamente programma) sono le seguenti: 2 profili di Istruttore direttivo di ragioneria, categoria D; 2 perito industriali, categoria C; 5 istruttore amministrativo, categoria C; 1 istruttore direttivo, categoria D; 2 geometra, categoria C; 2 istruttore amministrativo, categoria D. Per quanto riguarda il personale ex art. 110 Tuel, si specifica che al momento non ci sono altre figure assunte con quella tipologia contrattuale e che il limite specifico di spesa è ampiamente rispettato in quanto la spesa sostenuta nell'anno 2009 è pari euro 7.280.701,00. Infine, per quanto riguarda i limiti per l'assunzione di alte specializzazioni a tempo determinato, l'art. 25 bis del ROUS (regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi) detta la relativa disciplina, nei seguenti termini:

1. E' consentita la stipula di contratti di qualifica dirigenziale a tempo determinato in sostituzione di dirigenti dell'Ente a tempo indeterminato assenti dal servizio con diritto alla conservazione del posto. In tale ipotesi, fermo restando quanto stabilito dal successivo comma 6 e perdurando la ragione sostitutiva, il contratto può essere rinnovato senza ripetizione della procedura selettiva anche nei successivi mandati sindacali:

2. Possono, inoltre, essere stipulati contratti di qualifica dirigenziale a tempo determinato nel limite massimo del 10 per cento della dotazione organica dirigenziale.

3. I contratti in essere di cui ai commi 1 e 2 non possono comportare il superamento del limite complessivo del 30 per cento della dotazione organica della dirigenza al momento della sottoscrizione di ciascuno di essi. Essi sono stipulati in esito a selezione pubblica di tipo concorsuale per la specifica posizione da ricoprire oppure utilizzando idonea graduatoria vigente a tempo determinato.

4. Al di fuori della dotazione organica, possono essere stipulati contratti a tempo determinato di qualifica dirigenziale e di alta specializzazione nel limite del 5 per cento rispettivamente delle dotazioni organiche della dirigenza e dell'area direttiva (categoria D) su strutture temporanee o di natura progettuale collegate al programma di mandato dell'amministrazione.

Tanto premesso e nel caso concreto: assunzione di n° 1 dirigente art. 110 (programmazione 2019): massimo 10% della dotazione organica dirigenziale (22 in servizio), 2,4 posti; massimo, compreso assunzioni di dirigenti in sostituzione di dirigenti con diritto alla conservazione del posto (1, programmazione 2018 e con procedura in corso di svolgimento) 30% della dotazione organica della dirigenza ($22 * 30\% = 6,6$). Poiché le assunzioni pianificate sono 2, sono compatibili con i limiti previsti dall'art. 110 e dal ROUS. Per quanto attiene

all'assunzione dell'unità di categoria D – comandante di polizia locale ai sensi dell'art. 110, comma 2, il limite è pari al 5% delle dotazioni organiche dell'area direttiva (categoria D): tenendo conto del personale in servizio pari a 322 unità, il 5% è pari a n° 16 unità, per cui l'assunzione è compatibile con i limiti legislativi e regolamentari".

Evidenziato che:

I chiarimenti forniti dal dirigente competente appaiono complessivamente esaustivi, con le seguenti puntualizzazioni: Il programma triennale del fabbisogno di personale, la rideterminazione della pianta organica (sulla quale sono state fornite approfondite segnalazioni, non ignote al collegio dei revisori) e la verifica delle eccedenze di personale soprannumero costituiscono presupposti programmatici; mentre l'approvazione del piano triennale delle azioni positive e pari opportunità , nonché l'approvazione del piano delle performance e del piano dettagliato degli obiettivi non hanno natura programmatica ma di semplici atti; senza entrate nella discussione in ordine alle competenze gestionali o politiche, rileva , come indicato nella richiesta di chiarimenti, che una norma di natura regolamentare dell'Ente assegna in materia la competenza al Direttore generale;

Rilevato che:

In data 3.07.2019 è stata ritrasmessa la proposta di deliberazione n° 6879/2019 relativa alla seconda variazione al documento unico di programmazione- DUP 2019, in quanto risulta più approfonditamente sviluppata la premessa del documento stesso con riguardo al capitolo 2A della programmazione del fabbisogno di personale, programmazione 2019/2011, restando inalterato il contenuto della parte dispositiva della proposta stessa;

Tutto ciò premesso:

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Visti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile, nonché del direttore di area e del dirigente servizio amministrativo e controllo;

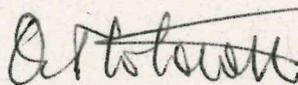
Esprime

parere favorevole alla proposta di Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. ¹⁴6879/2019 avente ad oggetto: "seconda variazione al documento unico di programmazione- DUP 2019 (articolo 170 comma 1 del decreto legislativo n° 267/2000 e s.m.i.)"

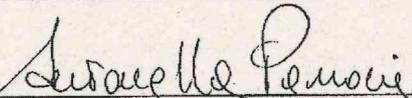
Letto, confermato e sottoscritto.

COLLEGIO DEI REVISORI:

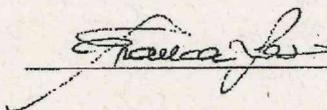
Dott Andrea Matarazzo



Dott.ssa Antonella Perrone



Dott.ssa Franca Roso



10