



CITTA' DI AVOLA
(Provincia di Siracusa)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIAO PER STRALCIO - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E PIANO ASSUNZIONALE, TRIENNIO 2022/2024.

N. 141 DEL REGISTRO

DATA 29-12-2022

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
L'UFFICIO PROPONENTE

Premesso:

-Che l'art. 6 del decreto legge 9 Giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazione, in legge 6 Agosto 2021 n.113 e successivamente integrato e modificato dall'art. 1 del decreto legge n. 228/2021, convertito, con modificazione dalla legge 15/2022 e dall' art.7 del decreto legge n. 26/2022, convertito, con modificazione in legge 29 giugno n. 79, è stato istituito il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE(PIAO);

-che la modalità scelta dal Legislatore per rendere attuativo il suddetto strumento di pianificazione e programmazione, è stata quella di un regolamento da adottarsi mediante Decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO (Art. 6, co. 5, D.L n. 80/2021 convertito in legge n. 113/2021) e di un Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO (art.6, co. 6 , D.L n.80/2021 convertito in legge n. 113/2021);

-che in data 30/06/2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, concernente: “ Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e organizzazione”;

-che in data 30 Giugno 2022, è stato pubblicato sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione, concernente la definizione del contenuto del PIAO di cui all'art. 6, co. 6, del D.L. n.80/2021 convertito in legge n. 113/2021;

-che il suddetto regolamento ha disposto la soppressione , per tutte le Amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del del Dlgs n. 165/2001, con più di 50 dipendenti, di diversi adempimenti, tra i quali anche il “Piano triennale del fabbisogno del personale e Piano assunzionale”, in quanto assorbito nell'apposita sezione del PIAO;

-che ai sensi dell'art. 6, co. 6 bis, del D.L n.80/2021, convertito in legge n. 113/2021, come introdotto dall'art. 1, co.12, del D.L. n. 228/2021, convertito in Legge n. 15/2022 e successivamente modificato dall'art. 7, co. 1, del D.L. n. 36/2022, convertito in legge n. 79/2022, in fase di prima applicazione il PIAO, doveva essere adottato entro il 30/06/2022;

-che ai sensi dell'art. 8, co.3, del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, il previsto termine del 31 Gennaio è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del Bilancio di previsione;

Considerato:

-che il Bilancio di previsione 2022/2024 di questo Comune, è stato approvato con Deliberazione C.C. n. 21, in data 07/10/2022, resa immediatamente esecutiva;

-che il PIAO, allo stato, è in fase di predisposizione;

-che, al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come viene definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente è tenuto a dotarsi, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, si ritiene opportuno provvedere all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale e Piano assunzionale, quale stralcio del PIAO, all'interno dello schema definito con il citato decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione, in fase di predisposizione.

-**CHE** l'art. 39, comma 1, della Legge 449/1997 dispone che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per migliorare il funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

l'art. 91, comma 1, d.lgs. 267/2000, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 68/99, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti Locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;

parimenti, l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'Ente;

-Visto l'art. 3, del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, e ss.mm.ii.;

-Visto l'art. 1, comma 424 e comma 426 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, legge di stabilità per il 2015;

-Visto l'art. 4 comma 3 del D.L. 78/2015 che ha integrato il disposto del terzo periodo dell'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014, convertito in Legge 114/2014, con l'espresso riconoscimento agli Enti Locali della facoltà di recuperare le quote di turn over non utilizzate ai fini assunzionali del triennio precedente;

-Rilevato che la Circolare 1/2015 dei Ministri per la Semplificazione e PA e per gli Affari Regionali ha fornito indicazioni della portata applicativa del comma 424 anzi richiamato chiarendo che: "Le regioni (...) e gli enti locali destinano il budget delle assunzioni relativo agli anni 2015 e 2016 alle finalità individuate dal comma (...). Il budget che è vincolato dalla legge è quello riferito alle cessazioni 2014 e 2015". Prosegue la Circolare: "Nelle more del completamento del procedimento di cui ai commi 424 e 425 alle amministrazioni sopra individuate è fatto divieto di effettuare assunzioni a tempo indeterminato a valere sui budget 2015 e 2016. Le assunzioni effettuate in violazione dei commi 424 e 425 sono nulle;

-Visto l'art. 1, comma 228 della Legge 208/2015 (Legge di stabilità per l'anno 2016);

-Visto l'art. 1 comma 479, lett. d della Legge 11 dicembre 2016 n. 232;

-Visto l'art. 36 della L.R. 9/2021 che ha recepito le disposizioni statali sulla stabilizzazione del personale precario di cui alla legge 30 dicembre 2020 n. 178 art. 1 commi 292-296;

-DATO ATTO che:

le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale della Funzione pubblica di cui all'art. 6-ter (che con riguardo alle regioni, agli enti regionali, devono essere adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131) sono state adottate, giusto comunicato del 09.05.2018 e previa registrazione da parte della Corte dei conti, sono state pubblicate nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 173 del 27.07.2018;

dalle citate linee di indirizzo si desume che le stesse definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e altre norme specifiche vigenti".

Esse superano il "tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate.

Secondo l'impostazione definita dal d.lgs. 75/2017, la nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una dotazione di spesa potenziale massima per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale.

Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente.

Per i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni conservano quindi efficacia le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla Delibera n. 20 del 08-02-2021 determinazione dei budget assunzionali: le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa".

Queste linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni. Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

-Richiamati al riguardo, gli orientamenti della Corte dei conti per cui per il tetto di spesa potenziale degli enti locali soggetti al patto di stabilità si identifica con la spesa media del personale nel triennio 2011-2013, le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'art. 2, comma 2.1 prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, affermano che "la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente".

Il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

-Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

-Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

-PRESO ATTO altresì che l'Ente trovasi nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000, giusta delibera di C.C. n.47/2014;

-ASSUNTO che la dotazione organica dell'ente determina un costo teorico di **euro 6.115632,08** oltre oneri giusta programmazione Ufficio Personale del redigendo bilancio 2022/2024 ;

-VISTO il piano delle performance provvisorio del triennio 2022/2024 giusta delibera di G.M. n.65 del 25/03/2022 ;

-Vista la deliberazione di G.M. **n. 133 del 16/12/2022** "Ricognizione delle eccedenze di personale - anno 2022 è emersa la non eccedenza di personale per cui è possibile procedere a nuove assunzioni (Allegato A)

-Accertato che la Dotazione Organica dell'Ente nel rispetto del principio di neutralità finanziaria, dal quale risulta che i posti previsti sono pari a 274, di cui n.185 a tempo pieno e n. 89 a tempo parziale, equivalenti a n.236 posti a tempo pieno;

-VISTA la certificazione del Collegio dei revisori giusta verbale n.6 del 25/05/2022 relazione conto consuntivo 2021 con la quale si attesta che nel consuntivo 2021 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 e che analoga attestazione è contenuta nel consuntivo 2021;

-VISTA la certificazione Prot.n. 53260 del 23/12/2022 della Responsabile Ufficio Ragioneria con la quale si attesta che nel bilancio 2022/2024, approvato con delibera di C.C. n.21/2022 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013;

-VISTA la certificazione Prot.n. 27420 del 04.06.2021 del Responsabile Settore Ragioneria con la quale si attesta che il comune deve essere considerato non virtuoso nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE;

-VISTE le precedenti attestazioni sul rispetto dei vincoli finanziari del Collegio dei Revisori dei Conti;

-VISTO che nell'anno 2015 (capacità assunzionali 2016) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni

di personale, numero 15 dipendenti con un risparmio di spesa di euro 219.221,20 (calcolando anche la riduzione del fondo ex articolo 9, comma 2 bis, D.L. n. 78/2010) e che il 60% di tali risparmi è pari ad euro 131.532,72, che la utilizzazione di queste capacità assunzionali era prevista nella programmazione del fabbisogno del triennio 2014/2016 di cui alla deliberazione n. 29/14 e successiva delibera di rettifica G.M. n.251/14 e nella programmazione del triennio 2016/2018 giusta delibera di G.M. n.108 dell'11/05/2016 e che queste risorse non sono state utilizzate per nuove assunzioni;

-VISTO che nell'anno 2016 (capacità assunzionali 2017) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 19 dipendenti con una spesa di euro 198.475,91 (calcolando anche la riduzione di cui al comma 236 della legge n. 208/2015) e che il 75% nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con un rapporto in linea con quello previsto per gli enti dissestati dal Decreto del Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017) di tali risparmi è pari ad euro 148.856,93 che la utilizzazione di queste capacità assunzionali era prevista nella programmazione del fabbisogno del triennio 2017/2019 di cui alla deliberazione di G.M. n. 40 del 03/03/2017 e che queste risorse non sono state utilizzate per nuove assunzioni;

-CONSIDERATO che nell'anno 2017 (capacità assunzionali 2018) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 4 dipendenti con un risparmio di spesa di euro 27.700,63 e che i Comuni da 1.001 a 5.000 abitanti possono utilizzare il 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni se il rapporto tra spesa del personale e entrate correnti (dato medio dell'ultimo triennio) è inferiore al 24% nell'anno precedente; che i Comuni oltre 1.000 abitanti **possono utilizzare il 75% dei risparmi delle cessazioni pari ad €20.775,48 se hanno un rapporto dipendenti popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari dal Decreto Ministro Interno 10 aprile 2017** o 90% se lasciano anche spazi finanziari inutilizzati inferiori allo 1% delle entrate; che gli altri comuni possono utilizzare il 25% dei risparmi dei cessati del 2017 e che per le assunzioni dei vigili urbani si può utilizzare il 100% dei risparmi dei vigili cessati nel 2017;

CONSIDERATO che nell'anno 2018 (capacità assunzionali 2019) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale numero 6 dipendenti con un risparmio di spesa di euro 77.568,97 e che i comuni già soggetti al patto di stabilità possono utilizzare il 100% dei risparmi di tali cessazioni;

CONSIDERATO che nell'anno 2018 non sono stati realizzati risparmi derivanti da cessazioni di vigili;

CONSIDERATO che nell'anno 2019 (capacità assunzionali 2020) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale e senza considerare le capacità assunzionali derivanti da tali cessazioni già utilizzate nell'anno 2019, numero 15 dipendenti con un risparmio di spesa di euro 125.275,85 e che i comuni già soggetti al patto di stabilità possono utilizzare il 100% dei risparmi di tali cessazioni;

VISTO che nell'anno 2020 sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 20 dipendenti con un risparmio di spesa di euro € 361.591,98

VISTO che **nell'anno 2021** sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, **numero 13** dipendenti con un **risparmio di spesa di euro 238.651,96;**

VISTO che **nell'anno 2022** cesseranno dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, **numero 17 dipendenti con un risparmio di spesa di euro 251.628,95;**

VISTO che **nell'anno 2023** cesseranno dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, **numero 13 dipendenti con un risparmio di spesa di euro 271.279,72;**

ASSUNTO che, sulla base delle disposizioni fin qui richiamate, la capacità assunzionale complessiva dell'ente è determinata come da prospetto allegato "B" di cui al D.Lgs 17/03/2020;

CONSIDERATO che ai fini delle c.d. assunzioni obbligatorie questo ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999 ;

VISTO CHE IL Presidente del CUG con nota Prot. n. 50444 del 05/12/2022 ha trasmesso il PIANO DELLE AZIONI POSITIVE anno 2022/2024 predisposto dal CUG Comune di Avola ;

VISTA la delibera di G.M. n.132 del 16/12/2022 di approvazione ai sensi dell'art. 48 commal del D.L.gs n.198/2006 relativo al Piano delle azioni Positive triennio 2022/2024;

VISTO l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, l'articolo 39 della legge n. 449/1997 e gli articoli 7 ed 8 del CCNL 1 aprile 1999 in tema di relazioni sindacali;

CONSIDERATO che per la programmazione delle assunzioni flessibili si provvederà con specifico atto;

DATO ATTO che sulla scorta delle esigenze dettate dalla necessità di garantire almeno una sufficiente erogazione dei servizi erogati dall'Ente necessario provvedere alla Programmazione del Fabbisogno come segue :

Per l'anno 2022

Mediante stabilizzazione personale ex ASU la cui spesa come dalle norme richiamate in premessa e qualora interamente finanziata dalla Regione Siciliana e pertanto posta al di fuori del calcolo della spesa del personale.

Aumento delle ore contrattuali al personale part-time secondo le esigenze rilevate dai responsabili dei servizi di concerto con l'amministrazione (Comando di Polizia Municipale - Servizi Tributi - Servizi Ragioneria - Manutenzione Generale etc...).

Procedere alla formulazione dei contratti del personale interno secondo la declaratoria approvata con il CNLL 2019-2021, secondo la normativa vigente.

Per l'anno 2023

- Verranno integrate nuove risorse lavorative solo a seguito delle cessazioni dal servizio del personale dipendente o in relazione alle esigenze organizzative dell'ente.

Avviare la procedura per l'assunzione di n. 3 unità (concorso pubblico, mobilità) di cui una riservata al personale interno per la categoria D (secondo la declaratoria approvata con il CNLL 2019-2021).

Avviare la procedura per l'assunzione di n. 10 unità (concorso pubblico, mobilità) di cui 5 riservata al personale interno per la categoria C. (secondo la declaratoria approvata con il CNLL 2019-2021)

Per l'anno 2024

- Verranno integrate nuove risorse lavorative solo a seguito delle cessazioni dal servizio del

personale dipendente o in relazione alle esigenze organizzative dell'ente.

Richiamato il D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 si analizza la situazione dell'Ente, in base alle risultanze in merito alla spesa del personale, alle entrate correnti e al Fondo Crediti dubbia esigibilità come risultanti dai rendiconti della spesa 2016, 2017, 2018

Preso atto che il Comune si colloca al di sopra dei valori della soglia della Tabella 1 di cui all'art. 4 c.1 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, deve quindi, in base all'art. 6 comma 1 del D.M. Adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100%.

PROPONE

DI PRENDERE ATTO delle superiori premesse qui integralmente richiamate.

DI APPROVARE la seguente rimodulazione della dotazione organica a seguito delle cessazioni intervenute e delle assunzioni programmate come segue:

	Posti coperti		Posti previsti		Spesa teorica per la copertura della dotazione organica	
	Part time	Full time	Part time	Full time	Dotazione organica in vigore	Nuova dotazione organica
DIR profilo	-----		-----			
DIR profilo						
D3 profilo (ad esaurimento)	0	3		7		
D1 profilo	0	8		18		
C profilo		44		70		
C profilo						
C profilo						
B3 profilo		8		7		
B3 profilo						
B1 profilo a 20 ore	69		66			
B1 profilo a 24 ore	8		6			
B1 profilo		32		41		
A profilo a 21 ore	19		17			
A profilo		35		42		
TOTALE	96	130	89	185		

Di dare atto che nel Comune non si registrano condizioni di eccedenza del personale;

Di dare che l'Ente Comune di Avola ha capacità di spesa assunzionale, ma risultando lo stesso nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di Piano di riequilibrio Finanziario giusta delibera Consiliare n.47/2014 in via prudenziale procederà solo all'utilizzo di parte della propria capacità nel rispetto degli equilibri finanziari provvedendo alla Programmazione del Fabbisogno come segue :

Per l'anno 2022

Mediante stabilizzazione personale ex ASU la cui spesa come dalle norme richiamate in premessa e qualora interamente finanziata dalla Regione Siciliana e pertanto posta al di fuori del calcolo della spesa del personale.

Aumento delle ore contrattuale al personale part-time secondo le esigenze rilevate dai responsabili dei servizi di concerto con l'amministrazione (Comando di Polizia Municipale - Servizi Tributi - Servizi Ragioneria - Manutenzione Generale etc...).

Procedere alla formulazione dei contratti del personale interno secondo la declaratoria approvata con il CNLL 2019-2021, secondo la normativa vigente.

Per l'anno 2023

- Verranno integrate nuove risorse lavorative solo a seguito delle cessazioni dal servizio del personale dipendente o in relazione alle esigenze organizzative dell'ente.

Avviare la procedure per l'assunzione di n. 3 unità (concorso pubblico, mobilità) di cui una riservata al personale interno per la categoria D (secondo la declaratoria approvata con il CNLL 2019-2021).

Avviare la procedure per l'assunzione di n. 10 unità (concorso pubblico, mobilità) di cui 5 riservata al personale interno per la categoria C. (secondo la declaratoria approvata con il CNLL 2019-2021)

Per l'anno 2024

- Verranno integrate nuove risorse lavorative solo a seguito delle cessazioni dal servizio del personale dipendente o in relazione alle esigenze organizzative dell'ente.

Di approvare, per le motivazioni espone in premessa, il Piano Triennale del Fabbisogno del personale e piano assunzionale per il triennio 2022-2024, quale stralcio del PIAO;

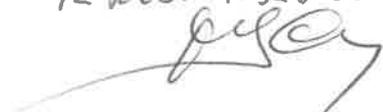
Di dare atto che il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti di cui al citato Decreto 17 marzo 2020 resterà compreso anche negli anni successivi nel tetto del 37,95%, quindi della soglia massima prevista per gli enti non virtuosi;

Di trasmettere copia della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali/RSU;

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi delle disposizioni regionali vigenti in materia.

Di trasmettere la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 18/2018, nonché al Collegio dei Revisori per il relativo parere.

IL RESPONSABILE DEL 1° SETTORE



IL SEGRETARIO GENERALE



n° 141

del 29.12.2022

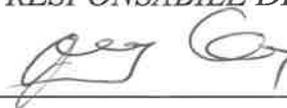
**PARERI ED ATTESTAZIONI ESPRESSI AI SENSI DEGLI ARTT. 53 E 55
DELLA L. 142/90 RECEPITA CON L.R. 48/91 e modificata dall'art. 12 della L.R.
23.12.2000 n. 30**

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere

FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Avola, 23.12.2022


IL SEGRETARIO G.D.

In ordine alla regolarità contabile si esprime parere

Favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

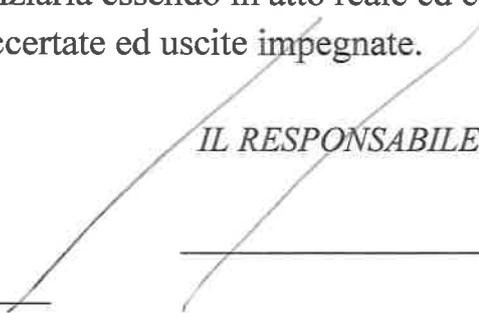
Avola, 23.12.2022


IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
BILANCIO E PROGRAMMAZIONE
DOTT.SSA SEBASTIANA COLETTA

Per l'impegno di spesa si attesta, ai sensi dell'art.55 Legge 142/90, recepita con L.R. 48/91, la copertura finanziaria essendo in atto reale ed effettivo l'equilibrio finanziario tra entrate accertate ed uscite impegnate.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Avola, _____



In esecuzione all'art.45 comma 4° dello Statuto Comunale in ordine alla regolarità dell'atto ed alla sua conformità alla legge
SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Avola, 13.12.2022


IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Grazia D'Erba

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Responsabile delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, visti gli atti d'Ufficio

ATTESTA

Che la presente Deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Comune, in data _____ per rimanervi 15 giorni consecutivi.

Avola, _____

IL MESSO COMUNALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d' Ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione:

E' divenuta esecutiva trascorsi 10 (Dieci) giorni dalla data di inizio della pubblicazione; -

È stata dichiarata immediatamente esecutiva; -

Avola, _____

IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale **CERTIFICA**, su conforme attestazione dell'Addetto, che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio per 15 (quindici) giorni consecutivi dal _____ al _____

Avola, _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Copia Conforme all'originale per uso Amministrativo ed Ufficio

Avola, _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Copia Conforme all'originale.

Avola, _____

IL SEGRETARIO GENERALE