



COMUNE DI AVOLA  
(SR)

N° 80

del 05-04-2023

Oggetto: PIAO 2022/2024 munito dei pareri resi dagli Organi di Controllo – Scheda suddivisa per sezioni – Presa atto

**Il Segretario Generale**

**Premesso che:**

- con 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);
- 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);
- 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”;
- 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;
- 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, in quanto assorbito nell'apposita sezione del PIAO, e segnatamente:
  - Piano dei fabbisogni di personale;
  - Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio
  - Piano della performance
  - Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
  - Piano organizzativo del lavoro agile;
  - Piano di azioni positive
- 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;

-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:**

-questo Ente ha provveduto all'adozione, in sede consiliare, degli strumenti di programmazione finanziaria 2022/2024 e che, in particolare, il DUP è stato approvato con deliberazione CC n.20/2022;

-con deliberazione G.C. n.18/2022 è stata modificata la struttura organica dell'Ente;

-con deliberazioni G.C. n.65/2022 è stato approvato il PEG/Piano degli obiettivi/Piano delle Performance 2022/2024 provvisorio;

- il PEG 2022/2024 è stato approvato con deliberazione G.C. n.88/2022;

-il Piano della Formazione 2022/2024 è stato approvato con deliberazione n.111/2022;

**Considerato altresì che:**

-al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, si è provveduto all'approvazione del Piano in oggetto, per stralci, tenendo conto dello schema definito con il citato decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione;

-l'istituto del lavoro agile, in assenza di programmazione, rimane regolato, ai sensi di legge, dalle disposizioni di cui alla normativa vigente;

**Vista** la scheda predisposta dagli uffici preposti, suddivisa per sezioni – Allegato “A”;

**PROPONE**

**Per le ragioni espresse in premessa, che qui si intendono integralmente riportate, di prendere atto:**

-della scheda allegata sub “A” riportante per ciascuna sezione del PIAO i documenti inerenti;

-dei pareri favorevolmente resi dal NiV e dal Collegio dei Revisori dei conti per le sottosezioni del PIAO di rispettiva competenza – Allegati sub “B” e sub “C”;

**Di dare atto che la scheda suddetta è conforme agli atti in essa richiamati;**

**Di dare atto altresì che, ai sensi di legge:**

-la presente deliberazione, unitamente al PIAO, sarà pubblicata all'interno della sezione “Amministrazione trasparente”, nelle diverse sottosezioni di competenza;

-il Piano in parola sarà trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi di legge;

**Di dichiarare il presente atto, ai sensi di legge, immediatamente esecutivo.**

Dalla Residenza Comunale, li 03.04.2023

  
Il Segretario Generale  
Dott.ssa Maria G. D'Erba

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di Avola Indirizzo: Corso Garibaldi n.82 codice fiscale/partita iva:00090570896 Sindaco: On. Avv. Rossana Cannata Numero dipendenti al 30 settembre 2022: 227 di cui 96 part time Numero abitanti al 31 dicembre 2020: 30.503 Telefono:0931.583111 Sito internet: comune.avola.sr.it E-mail: protocollo@comune.avola.sr.it Pec: protocollo@pec.comune.avola.sr.it	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Deliberazione C.C n.20/2022
Sottosezione di programmazione Piano di cui all'art.2, comma 594, lett.a) della L.n.244/2007	Deliberazione G.C. n.89/2022 - Stralcio
Sottosezione di programmazione Performance	Deliberazione G.C. n. 124/2022 – Stralcio
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Deliberazione G.C. n.123/2022 – Stralcio
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Deliberazione G.C. n.18/2022
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	Marcata approvazione – L'istituto del lavoro agile, in assenza di programmazione, rimane regolato, ai sensi di legge, dalle disposizioni di cui alla normativa vigente
Sottosezione di programmazione Piano delle azioni positive	Deliberazione G.C. n.132/2022 – Stralcio
Sottosezione di programmazione Piano triennale del fabbisogno del personale	Deliberazione G.C. n.141/2022 - Stralcio
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
Il monitoraggio sarà effettuato ai sensi di legge come segue: -secondo le modalità stabilite dagli artt 6 e 10, c.1, lett.b) del D.Lgs. n.150/2009 per quanto attiene le sottosezioni "Valore Pubblico" e "Performance" -secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"; dal NiV ai sensi dell'art.147 del D.Lgs n.267/2000 e ss.mm.ii, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance	

Acc. "B"



**COMUNE DI AVOLA**  
**Nucleo di Valutazione**

**VERBALE DI SEDUTA**  
del 26/01/2023

**preg.mo Signor Sindaco**

E per conoscenza: **dist.ma Segretaria Generale**

**Dist.mi responsabili degli uffici: personale e affari generali**

pec del 26.1.2023 a:

protocollo@pec.comune.avola.sr.it  
sindaco@pec.comune.avola.sr.it  
gabinettodelsindaco@pec.comune.avola.sr.it  
personale@pec.comune.avola.sr.it  
segreteria.affarigenerali@pec.comune.avola.sr.it

Alle ore 19:00 di oggi 26/1/2023, presso lo studio del Presidente avv. Emanuele Tringali, si è riunito il NdV per deliberare sul seguente ordine del giorno:

1) parere ex art.44 comma 1 D.Lgs 33/2013;

**In relazione al punto dell'ordine del giorno**, esaminata la documentazione trasmessa al NdV in data 17.1.2023 e con l'ausilio delle informazioni e dei dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza dei quali il NdV è in possesso ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e delle posizioni apicali dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati, **esprime parere favorevole** in relazione agli indicatori di cui all'art.44 d.vo 33/2013 risultando la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance e ritenendo adeguati i relativi indicatori.

La riunione ha termine alle ore 21:00.

Il Presidente

*avv. Emanuele Tringali*

Il Componente

*dott. Attilio Amoroso*

Il Componente

*dott. Antonio Campisi*

Acc "e"



**COMUNE DI AVOLA**  
**COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**

**Verbale n.50 del 30/03/2023**

**Oggetto: Approvazione P.I.AO. per stralcio - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e Piano Assunzionale, triennio 2022/2024.**

L'anno 2023 in data 30/03/2023, alle ore 8:30, previa convocazione del Presidente, si riunisce con modalità telematiche, il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Avola, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n.50 del 28 dicembre 2020 e composto in atto dal Dott. Salvatore Licciardi e dal Dott. Filippo Lipari e dal nuovo componente Dr. Orazio Mario Di Bartolo, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 13 del 17/06/2021, con sede logistica presso lo Studio del Dott. Salvatore Licciardi, Via P. D'Asaro n.3 in Palermo.

**Sono presenti:**

Dott. Salvatore Licciardi	Presidente;
Dott. Filippo Lipari	Componente;
Dott. Orazio Mario Di Bartolo	Componente;

per rilasciare il parere di competenza in merito alla proposta di deliberazione di cui in oggetto

**IL COLLEGIO**

esaminata la richiesta di parere pervenuta all'Organo di Revisione in data 9/01/2023, trasmessa per via telematica, da parte del Settore Servizio Economico Finanziario - Responsabile Dott.ssa Sebastiana Coletta, avente ad oggetto: **"Approvazione P.I.AO. per stralcio - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e Piano Assunzionale, triennio 2022/2024"**, integrata successivamente nelle date del 24/02/2023 e 20/03/2023, su richiesta del Collegio dei Revisori, con il prospetto previsionale delle spese relative alle assunzioni di personale per gli anni 2022/2024 e con una tabella dimostrativa delle posizioni in organico secondo i profili e le categorie, i posti previsti dalla Pianta Organica, i posti in atto coperti e quelli da coprire e le possibili assunzioni.

**Richiamati i seguenti disposti di Legge:**

- art.6 D.lgs 165/2001;
- art.33 D.lgs 165/2001;
- art.1, comma 557, 557/bis, 557/ter e 557/quarter della Legge 27 dicembre 2006 n.296;
- art.33, comma 2, D.L.34/2019;
- art.3 D.L. 24/06/2014 n.90;
- art.1, comma 228, Legge 208/2015;
- art.9, comma 28, D.L. 78/2010;
- art.36, comma 2, D.lgs 165/2001;
- Visto il D.L. 8/5/2018, con cui il ministro per la semplificazione della pubblica amministrazione ha definito le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani del fabbisogno di Personale da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate nella G.U. del 27/07/2018;
- Visto il D.M. 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n.108 del 27/04/2020, attuativo dall'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019;

- Vista la circolare ministeriale sul D.M., attuativo dell'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, che fornisce indicazioni operative sull'applicazione della novella legislativa;
- Visto il D.M. 20/12/2020 "Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale", in particolare l'art.3, comma 2, che cita: "Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art.33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n.58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa".
- Vista la proposta di deliberazione con la quale la G.M. intende approvare il piano triennale del Fabbisogno di Personale per gli anni 2022/2024;

#### Visti gli allegati e prospetti di calcolo

- Allegato 1 - situazione Ente - capacità assunzionali 2022/2024;
- Allegato 2 - prospetto Pianta Organica del Personale - posti coperti - posti previsti - posti vuoti e posti da coprire;
- Allegato 3 - previsione della spesa del personale da assumere 2022/2024;
- Allegato 4 - La nota del Presidente del Collegio del 7/03/2023 avente ad oggetto "Approvazione P.I.A.O. per stralcio - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e Piano Assunzionale, triennio 2022/2024",

#### CONSIDERATO

- che il Comune di Avola ha accertato che non ci sono eccedenze di Personale come da delibera della G.M. n.133 del 16/12/2022;
- che nell'anno 2015 sono cessati dal servizio n.15 dipendenti con un risparmio di spesa di € 131.532,72;
- che nell'anno 2016 ci sono cessazioni dal servizio di n.19 dipendenti con risparmio di spesa di € 198.475,91;
- che nell'anno 2017 ci sono cessazioni di n.4 dipendenti con un'economia di € 27.700,63;
- che nell'anno 2018 ci sono cessazioni di n.6 dipendenti con un'economia di € 77.568,97;
- che negli anni 2019-2020-2021 sono cessati complessivamente n.48 dipendenti per € 725.519,61; (92 complessivo numero dipendenti cessati);
- che avendo accertato che il Comune di Avola ha previsto una dotazione organica di n.274 dipendenti, di cui n.185 a tempo pieno e n.89 a tempo parziale, mentre in atto ci sono n.226 dipendenti, per cui si pone teoricamente la possibilità di nuove assunzioni per sopperire alle esigenze dell'Amministrazione;
- che nell'ultimo Rendiconto approvato nell'anno 2021, la spesa del Personale non supera quella prevista per il triennio 2011/2013 e tale risultanza viene confermata anche nel bilancio di previsione 2022/2024 approvato dal C.C. con parere favorevole dell'Organo di Revisione;
- che il P.I.A.O. è stato approvato a stralci;

#### PREMESSO

Tutto quanto precedentemente trattato, oggi, il quadro normativo è completamente cambiato e la capacità assunzionale non va più determinata, anche con il turn-over del personale cessato dal servizio, ma con parametri che esprimono la capacità della spesa del Personale nell'ambito delle entrate correnti, con dati e modalità previsti dagli appositi strumenti.

**Visto, altresì,**

- L'art.33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito nella Legge n.58/2019, il quale prevede “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, 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 ai previsioni. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano 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 per cento.

- il D.P.C.M. 17/03/2022, avente ad oggetto “misure per la definizione della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato dei Comuni, previste dal richiamato art.33, comma 2, D.L. 34/2019;

- la circolare interministeriale del 13/05/2020, in attuazione dell'art.33, comma 2, D.L. 24/2019;

**RITENUTO**

che i responsabili dei settori comunali hanno attestato, come si rileva dalla deliberazioni della G.M. n.133 del 16/12/2022 che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenza di personale;

**PRESO ATTO**

- che con deliberazione n.132 del 16/12/2022 è stato adottato il piano delle azioni positive 2022/2024 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.lgs.198/2006;

- che l'Ente ha rideterminato la destinazione organica del Personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze del Personale;

- che il D.L. 113/2006 ha abrogato la lettera a) del comma 557 art.1 della Legge 296/2006 “riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegro dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;

- che l'art.33 del D.lgs 165/2001 ha introdotto l'onere della verifica annuale delle eventuali eccedenze di Personale in relazione alle esigenze funzionali, con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

- che le amministrazioni che non si adeguano alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni e instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre per i Responsabili delle Unità Organizzative che non attuano le procedure, previste dall'art.33, ne rispondono in via disciplinare;

- che l'Ente rispetta il limite di cui all'art.557 della Legge 296/2006, così come risulta dagli atti ufficiali del comune;
- che l'Ente ha proceduto con le trasmissioni dei dati alla B.D.A.P.;

#### RILEVATO

- che il Comune di Avola si colloca nella fascia demografica "F" (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato decreto, avendo una popolazione residente nel territorio di n.31.021;
- che il rapporto tra spesa del Personale, al netto dell'IRAP, rilevato dall'ultimo Rendiconto approvato del 2021, al netto del F.C.D.E., si attesta al 33,45% (rapporto tra la media delle entrate correnti, al netto del fondo, per € 21.392.974 e le spese del Personale di € 7.156.982) e si colloca al di sopra della percentuale di incremento della spesa del Personale, di cui alla Tabella 1, pari a 27%.

#### ACCERTATO

che secondo le disposizioni del D.L. 34/2019, già citato, il Comune di Avola con riferimento alla Tabella "1" non esprime capacità assunzionali, in quanto la spesa del Personale si colloca con parametri superiori a quelli previsti, sia dalla Tabella "1" che dalla Tabella "3", mentre può incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del Personale registrata nell'anno 2018, secondo le disposizioni dell'art.2 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella "2" in coerenza ai piani triennali del Fabbisogno di Personale;

#### RILEVATO

che con il presente atto sono previste assunzioni a tempo indeterminato, riportati di seguito, come si evince dal prospetto allegato, teoricamente rientranti nella capacità di spesa, in considerazione delle cessazioni previste, ma risultando lo stesso, nelle condizioni di Ente ammesso alla procedura del Piano di Riequilibrio Finanziario, giusta delibera consiliare n.47/2014, procederà in via prudenziale alle assunzioni ritenute necessarie ed indispensabili, anche per la situazione debitoria in cui l'Ente si viene a trovare per la carenza delle riscossioni delle imposte e tasse locali.

#### Fabbisogno del Personale programmato:

##### per l'anno 2022

mediante stabilizzazione Personale ex A.S.U., la cui spesa essendo finanziata dalla Regione Siciliana, non rientra nel calcolo della spesa del Personale;

##### per l'anno 2023

sono previste, a seguito delle assunzioni del servizio in precedenza riportato, assunzioni di n.3 unità di categoria "D" e n.10 unità per la categoria "C", nel rispetto della normativa vigente e con la riserva agli interni, con una spesa complessiva di € 229.039,80;

##### per l'anno 2024

verranno integrate nuove risorse solo a seguito di cessazioni dal servizio dei dipendenti, in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente;

#### RILEVATO

- che il Comune di Avola, nel rapporto tra le spese del Personale e le entrate correnti, di cui al D.M. del 17/03/2020, si trova a registrare una percentuale sempre nel tetto del 33,45%, quindi oltre la soglia prevista dalla Tabella 3 per gli Enti non virtuosi, pari al 31%;
- che l'Ente, avendo un'incidenza tra le spese del Personale e le entrate correnti piuttosto elevata rispetto al valore soglia stabilito dalla Tabella 3 è tenuto ad adottare un percorso di graduale riduzione anche del suddetto rapporto per convergere, al massimo nell'anno 2025, verso la soglia di risultato previsto dalla Tabella 1. La circolare chiarisce che a tal fine gli Enti possono operare sia alla luce delle entrate che su quelle del Personale, applicando eventualmente un turn-over inferiore al 100 per cento, percentuale che si riduce obbligatoriamente, al 30% dal 2025 in caso di inadempimento;

- che la Corte dei Conti, con delibera 131/2020 ha previsto che *“gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui all’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e del relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020 (c.d. “non virtuosi”) non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l’entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere”*.

- che la stessa Corte dei Conti con delibera n. 61/2021, oltre a ribadire questo principio, ha chiarito che ai comuni con elevata incidenza della spesa di Personale sulle entrate correnti è preclusa la possibilità di optare per l’utilizzo dei resti assunzionali dell’ultimo quinquennio ai sensi dell’art.5, comma 2, del Decreto attuativo;

#### IL COLLEGIO

- visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai responsabili competenti, ai sensi dell’art. 49, comma 1, e n.147/bis del D.lgs .n.267/2000;

- richiamata l’attestazione dell’equilibrio pluriennale di bilancio resa, dal Responsabile del Settore Finanziario con la relazione al Bilancio di Previsione 2022/2024, documento che è stato approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n.21 del 7/10/2022, con parere dato dall’Organo di Revisione in data 5/10/2022;

- considerato che il legislatore pone il rispetto pluriennale dell’equilibrio di Bilancio, quale condizione, per procedere alla definizione dei piani assunzionali, formulati in base alle nuove regole e conferisce all’Organo di Revisione con l’asseverazione il ruolo di garante dello stesso equilibrio. E’ necessario, in questa sede, richiamare la definizione di equilibrio di Bilancio fornita dal Principio Generale n.15: *“L’osservanza di tale principio riguarda il pareggio complessivo di competenza e di cassa attraverso una rigorosa valutazione di tutti i flussi di entrata e di spesa”*.

- vista l’incertezza interpretativa delle norme in materia di assunzioni di Personale dovuta soprattutto al susseguirsi di diversi interventi;

- visti i numerosi pareri contrastanti in materia tra i vari attori sia di ordine Giurisprudenziale che dottrinali;

Per tutto quanto sopra riportato, in relazione alle proprie competenze ed in considerazione della documentazione ed ai valori numerici prodotti dall’Ente;

#### ESPRIME

parere favorevole alla proposta di deliberazione della G.M. n.141 del 29/12/2022 avente ad oggetto: ***“Approvazione P.I.AO. per stralcio - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e Piano Assunzionale, triennio 2022/2024”***, con contestuale rientro, nel redigendo bilancio 2023/2025 della spesa complessiva del Personale, entro il 31/12/2025, nei limiti posti dalla Tabella “1” del D.M. 17/03/2020, convertito con Legge 58/2019.

#### FA PRESENTE

- che l’onere della procedura di assunzione Personale, come previsto nel piano, è subordinato al rispetto ai dettami di cui all’art.9, comma 1 quinquies, del D.L. 113/2016 e seguenti, all’approvazione del Piano della Performance, nonché all’asseverazione sul mantenimento degli equilibri pluriennali di Bilancio 2023-2025, con la conseguenza che gli Enti ritardatari nell’approvazione dei principali documenti contabili (Bilancio, Rendiconto e Consolidato) non possono procedere ad assunzioni di Personale finché perdura l’inadempimento;

- che l'asseverazione sul mantenimento degli equilibri pluriennali di Bilancio da parte del Collegio potrà essere richiesta appena approvato il Bilancio 2023/2025;

**RACCOMANDA**

- di mettere in atto tutte le azioni necessarie al raggiungimento dei valori soglia previsti dal D.M. del 17/03/2020 entro e non oltre il 31/12/2025;

- di trasmettere la predetta deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al D.lgs.75/2017 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria dello Stato con la circolare n.18/2018;

La seduta viene chiusa alle ore 9:30, previa stesura, lettura ed approvazione del presente verbale.

Palermo, 30/03/2023

**Il Collegio dei Revisori dei Conti**

Dott. Salvatore Licciardi	F.TO DIGITALMENTE
Dott. Filippo Lipari	F.TO DIGITALMENTE
Dott. Orazio Mario Di Bartolo	F.TO DIGITALMENTE

N. 80

del 05-04-2023

Oggetto: :

**PARERI ED ATTESTAZIONI ESPRESSI AI SENSI DEGLI ARTT. 53 E 55 DELLA L. 142/90 RECEPITA  
CON L.R. 48/91 e integrata con la l. r. n° 30/2000**

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere **FAVOREVOLE**

Il Responsabile del Settore

IL SEGRETARIO GENERALE

Avola; li 03.04.2023

In ordine alla regolarità contabile si esprime parere Facile

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**

Avola; li 03.04.2023

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
BILANCIO E PROGRAMMAZIONE  
CRA CRISTIANA 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.

**RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**

Avola; li \_\_\_\_\_

**SOTTO IL PROFILO DELLA LEGITTIMITA' SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE, IN ESECUZIONE  
ALL'ART. 45, C. 4°, DELLO STATUTO COMUNALE.**

Avola, li 03.04.2023

**IL SEGRETARIO GENERALE**

M. G. M.



## 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 **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