

COMUNE DI MISILMERI
PROVINCIA DI PALERMO
COLLEGIO DEI REVISORI
VERBALE N. 26/2021

Il giorno sei del mese di Maggio dell'anno 2021 alle ore 18:00 si è riunito a seguito di convocazione del Presidente, il Collegio dei Revisori dei Conti nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n 36 del 20/12/2018, relativamente alla proposta di deliberazione di Giunta Municipale avente ad oggetto "*Predisposizione del programma triennale 2021-2023 del fabbisogno di personale, piano occupazionale 2021, determinazione dotazione organica*" a firma del sindaco dell'Ente dott.R.Rizzolo

Sono presenti:

Dott.ssa Crocetta Maida	Presidente
Dott. Gioacchino Gugliotta	Componente
Dott. Francesco Faraci	Componente

IL COLLEGIO

VISTI:

- l'art. 39 comma 1 della Legge 449/1997 il quale 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 tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968 n.482;
- 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

 1

- 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 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 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 ricentrano 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.

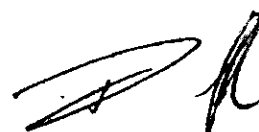
VISTO il comma 557 - quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006, introdotto dal D.L. n. 90/2014, che prevede il parametro di contenimento della spesa del personale, da assicurare nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, consistente nel valore medio del triennio precedente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

RILEVATO CHE il valore medio della spesa di personale per l'Ente nel triennio 2011/2012/2013 è pari a € 3.879.851,77 come attestato analiticamente nella deliberazione di Giunta Comunale n. 24/2015 e tale valore coincide con il tetto massimo della dotazione organica potenziale dell'Ente;

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;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comune n. 12 del 15.02.2021 con cui è stata accertata l'assenza di personale in esubero e/o in eccedenza ai sensi del combinato disposto degli artt. 6, comma 2, e 33, comma 1, del Dlgs. 165/2001, secondo cui le Pubbliche Amministrazioni devono effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale, in relazione alle esigenze funzionali ed alla situazione finanziaria dell'Ente;

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;

PRESO ATTO CHE

- il Comune di Misilmeri ha una popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti che si collocano al di sotto del valore-soglia medio, fissato nella misura del 27 % 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 all'interno di tale fascia 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 27% (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 27% e il valore soglia superiore (o "valore soglia di rientro della maggiore spesa") fissato nella misura del 31%, 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 31% ("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 31%. (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 Misilmeri ha approvato il Rendiconto della Gestione 2019 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 27/01/2021;

VISTA la nota prot. n. 13300 del 29.04-2020, con cui l'Area 2 "Economico-finanziaria." Ha attestato che la spesa del personale dell'anno 2018, calcolata secondo le definizioni indicate nell'art. 2, comma 1, lett. a) e b) del D.P.C.M. , corrisponde ad € 3.581.019,96;

PRESO ATTO che giusta nota n. 6313 del 23.02.2021 il Responsabile del Servizio Economico - Finanziario - Area 2 - ha attestato che il rapporto della spesa del personale dell'anno 2020 rispetto alla media delle entrate correnti del triennio 2018/2020, considerata al netto del FDCE di parte corrente assestato nel bilancio dell'ultima annualità del triennio 2018/2020, corrisponde al 20,57%;

PRESO ATTO che giusta nota n.39640 del 17/12/2020 del responsabile del servizio Economico -Finanziario in cui si attesta che la spesa del personale relativa all'anno 2019 corrisponde ad euro 3.558.023,41 rispetto alla media delle entrate correnti 2017-2018-2019 considerate al netto dell' FCDE di parte corrente assestato nel bilancio dell'ultima annualità del triennio 2017/2019 risulta pari al 22,60 %;



DATO ATTO CHE a mente delle disposizioni contenute nel DPCM 17.03.2020, gli enti “virtuosi” cioè quelli la cui spesa del personale rientra nel limite del 27%, possono incrementare la spesa del personale del 9% rispetto a quella sostenuta nel 2018;

RILEVATO, pertanto, che il Comune di Misilmeri 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);

RICHIAMATO il recentissimo parere MEF-RGS PROT. 12454/2021 diretto al Comune di Roma, che ha affermato che le disponibilità delle capacità assunzionali residue maturate dal 2015 al 2019 non sono da aggiungere al risultato della Tabella 2 del DM 17 marzo 2020, bensì da usare, solo se più favorevoli, alternativamente a tale percentuale;

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”;



RITENUTO pertanto che questo Ente può programmare, per gli anni 2021,2022 e 2023 assunzioni fino al limite del valore soglia come sopra specificato e, comunque, entro il limite della spesa media del triennio 2011/2013;

DATO ATTO CHE avuto riguardo alla carenza di personale nei vari uffici e tenendo presenti le disponibilità di bilancio, in corso di redazione, l'intendimento dell'Amministrazione è quello di prevedere la copertura dei seguenti posti con contratto a tempo indeterminato come di seguito comunicati,

CONSIDERATO che la programmazione triennale 2021-2023 prevede

-per l'anno 2021:

- n. 1 posto di istruttore direttivo amministrativo cat.D full time;
- n. 1 posto di istruttore tecnico sistemi informatici, cat.C, full time;
- n. 1 posto di agente di polizia municipale cat.C. full time;
- n. 1 posto di istruttore, cat.C, full time
- n.1 posti di istruttore contabile cat.C, full time;
- n. 4 posto di operatore servizi generali part time 50% cat. A
- n.4 esecutori amministrativi part time 50%, cat.B. con procedura riservata alla stabilizzazione degli Asu successivamente al conseguimento dell'accordo decentrato con le forze sindacali

-per l'anno 2022:

- n. 4 posto di operatore servizi generali part time 50% cat. A
- n.1 posto di istruttore amministrativo, cat.C, full time;
- n.1 posto di istruttore contabile, cat.C, full time;
- n.1 posto di istruttore direttivo tecnico, cat.D full time
- n.1 posto di agente di polizia municipale full time, cat.C.

-per l'anno 2023:

- n. 4 posto di operatore servizi generali part time 50% cat. A
- n.1 posto di istruttore amministrativo, cat.C, full time;
- n.1 posto di istruttore tecnico, cat.C full time

VISTI i tabulati della spesa del personale in servizio per gli anni- 2021,2022 e 2023 predisposti dall'Area 8 "Servizi tributari", i quali tengono conto anche delle cessazioni previste nel triennio 2021/2023 e i prospetti dimostrativi sul rispetto del tetto di spesa secondo quanto



previsto dal DPCM 77.03.2020, pubblicato sulla GURI n. 108 del 27.04.2020 (allegati 3, 4 e 5 alla proposta di deliberazione);

VISTO il prospetto relativo alle assunzioni relativo al triennio 2021/2023 e all'elenco annuale 2027 (allegato 1);

ATTESO CHE nell'elenco annuale 2021 è prevista la assunzione stabilizzazione di n.8 soggetti rientranti nel bacino dei lavoratori socialmente utili di cui all art. 4 L.r.27/16, di cui n. 4 cat.A e n. 4 di categorie B;

Nell'anno 2022 è prevista la assunzione/stabilizzazione di ulteriori n. 4 soggetti rientranti nel bacino dei lavoratori socialmente utili di cui alla art. 4 L.r. 27 / 16, di cui n. 4 cat. A;

Nell'anno 2023 è prevista la assunzione stabilizzazione di ulteriori n. 4 soggetti rientranti nel bacino dei lavoratori socialmente utili di cui all'art.4 della L.r..27/16. di cui n. 4 cat. A;

CONSIDERATO che a legislazione regionale vigente l'assunzione di detto personale è coperta in parte per cinque annualità dal contributo regionale di cui all'art. 11, comma 5, della Legge regionale 09.05.2017, n. 8;

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.

VISTO il parere di regolarità tecnica, reso dal Responsabile dell'Area 1 dott.A.Cutrona;

VISTO il parere di regolarità contabile, reso dal Responsabile del Settore Economico-Finanziari , Dottssa Bianca Fici;

VISTA la nota prot. n. 9837 del 24.03.2021 a firma del responsabile dell'Area 2 "Economico-finanziaria;

VISTA la nota prot.13528 del 30/04/2021 a firma del responsabile dei Servizi Finanziari dott.ssa Bianca Fici in cui comunica che le previsioni in merito alla spesa del personale del



bilancio 2021-2023 corrispondono a quanto previsto nel bilancio 2021-2023 in corso di formazione;

Tutto ciò premesso e considerato, valutato, precisato, visto, atteso,

ESPRIME

Parere favorevole all'approvazione della proposta di deliberazione a oggetto "Predisposizione del programma triennale 2021-2023 del fabbisogno di personale, piano occupazionale 2021, determinazione dotazione organica".

Tenuto conto che gli allegati forniti sono relativi a dati di consuntivo 2020 ad oggi non adottato dall'ente e che con nota prot. n. 9837 del 24.03.2021, a firma del responsabile dei servizi finanziari: è stato comunicato che:

- lo stato di deficitarietà strutturale è stata attestata per l'anno 2019 con nota prot. n. 4830 dell' 11.02.2021; per quanto attiene all'anno 2020 la stessa attestazione potrà essere prodotta solo in sede di redazione del conto consuntivo;

- l'attestazione del pareggio di bilancio è stato sostituito dalla attestazione, in sede di approvazione del conto consuntivo, del pareggio di bilancio che non deve più essere trasmesso telematicamente alla RGS; in particolare per quanto attiene il mantenimento dell'equilibrio di bilancio al fine del rispetto dei vincoli di finanza pubblica dell'anno 2020, tale attestazione potrà essere prodotta soltanto in sede di redazione della schema del conto consuntivo 2020",

-si prescrive di rieffettuare i calcoli relativi ai prospetti dimostrativi sul rispetto del tetto di spesa successivamente all'approvazione del rendiconto della gestione 2020 e di non effettuare le assunzioni inserite nella proposta di deliberazione di G.M. sopra citata qualora si provveda all'approvazione del bilancio di previsione 2021-2023 prima dell'approvazione del suddetto rendiconto della gestione 2020.

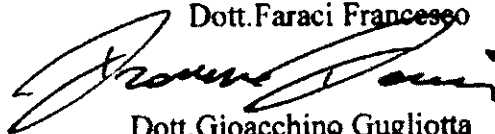
Misilmeri lì 06/05/2021

Il Collegio Dei Revisori

Dott.ssa Crocetta Maida



Dott. Faraci Francesco



Dott. Gioacchino Gugliotta

