

ENTE IDRICO CAMPANO

20 OTTOBRE 2022

L'ORGANO DI REVISIONE

Al

1. Sig. Presidente del Comitato Esecutivo, prof. Luca Mascolo
2. Direttore Generale, prof.ing. Vincenzo Belgiorno
3. Responsabile Risorse Umane, dott. Raffaele Ricciardi

VERBALE n. 77/2022

Parere proposta di deliberazione al Comitato Esecutivo del Direttore Generale, rimessa via pec in data 17/10/2022 prot. 0020987/2022 avente ad oggetto: " **proposta di deliberazione relativa al PIAO 2022 e documentazione allegata**".

L'anno 2022, il giorno 20 del mese di ottobre, alle ore 9.10 si è riunito il Collegio dei Revisori dell'Ente Idrico Campano presso la sede del Distretto di Avellino sito in via Seminario per esaminare l'argomento di cui all'oggetto. Sono presenti alla odierna riunione la dott.ssa Luciana Catalano, Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti e il dott. Marco Calenzo, componenti effettivi, nominati con delibera del Comitato Esecutivo n.6 del 23.07.2018. Risulta assente alla seduta il componente dell'organo scrivente, dott. Raffaele Vacca.

Vista

la richiesta di parere sulla proposta di deliberazione del Direttore Generale al Comitato Esecutivo in oggetto, inoltrata a mezzo pec n data 17/10/2022 prot.0020987/2022, avente ad oggetto "proposta di deliberazione relativa al PIAO 2022 e documentazione allegata";

premessato che

- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di “assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;
- le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:
 - consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
 - assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:
 - all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
 - all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis; Pagina 5 di 81;
 - all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis. In conseguenza delle successive modifiche intervenute, il testo coordinato del citato articolo 6, si compone di 10 commi ed è il seguente:
 1. per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;
 2. il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
 - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il



ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;

dato atto che

- il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198 ;
- le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale;
- entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al



presente articolo;

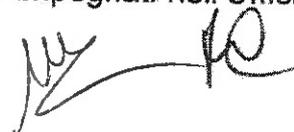
- entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- in sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:
 - a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
 - b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;
- in caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;
- all'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblies dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”;

atteso che

in data 30 giugno 2022, è stato pubblicato, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D. Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021 (G. U. Serie Generale n. 151), il DPR n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'art. 6, comma 5, del D. L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e il D. M. (Pubblica Amministrazione) concernente la definizione del contenuto del PIAO di cui all'art. 6, comma 6 del D. L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

dato atto che

- alla data del 31 dicembre 2021 l'Ente Idrico Campano contava un numero di dipendenti inferiore a 50 e precisamente n. 34 dipendenti a tempo indeterminato;
- che allo stato attuale il numero dei dipendenti è pari a numero 32 unità, ai quali occorre aggiungere il Direttore Generale e n. 3 dipendenti a tempo determinato impegnati nell'Ufficio di



supporto al Presidente;

- con deliberazione del Comitato Esecutivo n.37 del 17 novembre 2021 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2022-2024;
- con la deliberazione del Comitato Esecutivo n.43 del 7 settembre 2022 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2023-2025;
- con deliberazione del Comitato Esecutivo n.3 del 7 febbraio 2022 è stato approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2022-2024;
- l'Ente Idrico Campano, nelle more dell'approvazione del PIAO, ha provveduto ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione, che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D. L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"(PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):
- il Piano triennale delle azioni positive 2022-2024, approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo n.12 del 13 aprile 2022;
- il Piano triennale della Formazione del Personale 2022-2024, approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo n.13 del 13 aprile 2022;
- alla data di entrata in vigore dei decreti attuativi del PIAO, devono essere ancora approvati i provvedimenti di pianificazione e programmazioni in esso assorbiti dalla vigente normativa quali:
 - a) Piano delle Performance 2022/2024;
 - b) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024;
 - c) Piano Triennale del Fabbisogno del Personale;
 - d) Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022/2024;

richiamato

- il DPR 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", stabilisce (all'art. 1, comma 3) che "Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.";
- all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.", decretando pertanto la separazione fra PEG, come definito nel citato art. 169, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e definizione degli obiettivi di Performance;



- all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il PdO di cui all'art. 108, comma 1, del medesimo D. Lgs. e il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO di cui all'art. 6 del D. L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

tenuto conto che

- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione dei contenuti del PIAO e le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:

- all'art. 2, comma 1 - in combinato disposto con l'art. 6 del D. M. medesimo, che reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti
- che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

atteso che

Il Collegio dei Revisori deve esprimersi, sulla base della documentazione fornita dagli uffici competente a corredo della proposta di deliberazione in oggetto, in merito alla Sottosezione c. della Sezione 3 del citato PIAO ossia sul Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale;

dato atto che

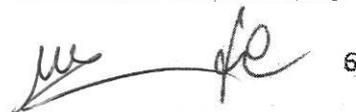
la suddetta sottosezione c della Sezione 3, a cui si rimanda integralmente nei contenuti, è redatta secondo quanto previsto dalla vigente normative circa il PTFP in esame;

viste

le attestazioni corredate al PIAO inerenti il citato PTFP redatte:

- dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario, dott. Giuseppe Giannetti, prot. n. 0020986 del 17.10.2022 *inerente la verifica dei limiti di spesa da considerare in relazione alla Programmazione fabbisogno di Personale 2022/2024 desunti dai dati contabili del Rendiconto 2021 e del Bilancio di Previsione 2022/2024 regolarmente approvati dal Comitato Esecutivo dell'Ente rispettivamente il primo con deliberazione del Comitato Esecutivo n.23 del 07.06.2022 e il secondo con deliberazione del Comitato Esecutivo n.03 del 07.02.2022, rispetto dei limiti riscontrati dallo scrivente organo di controllo e precisamente:*

1) le entrate correnti ordinarie, desunte dal bilancio di previsione 2022/2024 ammontano

 6

per l'anno 2022 ad € 5.771.869,48 di cui le entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo ammontano ad € 5.476.586,64;

- 2) il valore massimo che funge da limite di spesa, per l'EIC, per l'anno 2022, ossia il limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo, di cui all'art. 9, comma 36, della legge 30 luglio 2010, n. 122 (di conversione del D. L. n. 78/2010), ammonta ad € 2.738.293,32;
- 3) la spesa di personale complessiva sostenuta nell'esercizio 2021, comprendente il personale a tempo indeterminato, personale a tempo determinato, personale direttivo e dirigenziale, per le sole voci stipendiali, come da contratto, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente ed al netto dell'irap, desunta dal Rendiconto 2021, è stata pari ad € 1.550.038,43;
- 4) la spesa di personale complessiva programmata per l'anno in corso comprensiva delle assunzioni derivanti dalle procedure concorsuali in itinere, comprendente il personale a tempo indeterminato, personale a tempo determinato, personale direttivo e dirigenziale, per le sole voci stipendiali, come da contratto, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente ed al netto dell'irap, desunta dal bilancio di previsione 2022/2024 è pari ad € 2.012.145,21;
- 5) l'incremento di spesa, per l'assunzione di ulteriori 6 unità di personale, di cui 1 dirigente e n. 5 categorie D, derivante da opportuna variazione di Bilancio, per le sole voci stipendiali, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente ed al netto dell'irap, è pari ad € 258.612,56;
- 6) la spesa di personale complessiva per l'anno in corso, per le sole voci stipendiali, come da contratto, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente ed al netto dell'irap, ammonta ad € 2.270.757,77 e consente di rimanere entro il limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo, di cui all'art. 9, comma 36, della legge 30 luglio 2010, n. 122 (di conversione del D. L. n. 78/2010);
- 7) le assunzioni proposte e previste nel bilancio 2022/2024 sono compatibili e sostenibili finanziariamente in termini di competenza e cassa;
- 8) il costo complessivo del personale con contratto a tempo determinato, con il compito di Ufficio di staff, a supporto degli organi di direzione politica (art. 90 TUEL), presente nell'EIC, per le sole voci stipendiali, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente ed al netto dell'irap, è pari ad € 73.433,20;

- dal funzionario amministrativo, dott.ssa Elisabetta Pallante, prot. n.20804 del 14.10.2022 in ordine alla iscrizione dell'Ente Idrico Campano alla Piattaforma di Certificazione dei Crediti- PCC prevista dal D.Lgs. 66/2014 a cura del MEF-Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;

-dal Responsabile del Settore "Risorse Umane", dott. Raffaele Ricciardi, avente ad oggetto: "PIAO 2022-Sezione terza PTFP 2022/2024" con la quale il Responsabile comunica quanto segue:

1) la ricognizione circa eventuali eccedenze di personale e/o situazioni di sovrannumero, ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n. 165/2001, ha avuto esito negativo;



7

2) l'Ente - ai sensi dell'art. 3 (Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva) della legge n. 68/1999 e sulla base della Direttiva 24 giugno 2019 n. 1 (Presidenza del Consiglio dei Ministri - DFP - 0041098) - deve definire le quote d'obbligo relative alle categorie protette.

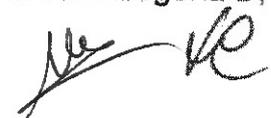
All'uopo si precisa quanto segue:

a) la proposta di modifica del PTFP 2022 prevede una dotazione organica così definita:

Direttore Generale	1				
	Dipendenti attuali	Concorsi in atto	Total e parziali	Incremento PTFP 2022	Totale complessivo Distribuzione provvisoria
Dirigenti	1	3	4	1	5
Sede Centrale	5	5	10	0	10
Distretto Caserta	1	3	4	0	4
Distretto Napoli città	4	3	7	0	7
Distretto Napoli nord	0	0	0	3	3
Distretto Calore Irpino	7	0	7	0	6 (7-1=da Sannita)
Distretto Sannita	0	0	0	2	3 2+1=da Irpino)
Distretto Sarnese/Vesuviano	5	2	7	0	7
Distretto Sele	8	0	8	0	8
Comandati	1	0	1	0	1
Dipendenti a tempo	3	0	0	0	3
Totale	35	16	51	6	57

- b) il numero complessivo della dotazione ammonta a 57 unità;
- c) la norma vigente stabilisce che i dirigenti siano esclusi dal contingente sul quale calcolare le unità di categorie protette da prevedere. Pertanto, essendo previsti 5 dirigenti, la base di calcolo è pari a 52;
- d) dalla base di calcolo vanno esclusi, inoltre, i lavoratori occupati ai sensi della legge n. 68/1999 oltre che i lavoratori disabili anche se tale condizione preesisteva alla costituzione del rapporto di lavoro (anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio). Atteso che nell'attuale provvista dotazionale dell'EIC figurano - in quanto lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato (uno a tempo indeterminato ed uno a tempo determinato superiore a sei mesi) - due dipendenti in possesso di disabilità anche essi vanno esclusi dalla base di calcolo. Alla luce di ciò la base di calcolo sulla quale definire le quote d'obbligo è di 50 unità.

Atteso che la quota d'obbligo per gli Enti con numero di dipendenti pari a 50 è fissata in 2 unità, la condizione richiesta dall'art. 3 della legge n. 68/1999 risulta soddisfatta anche in considerazione delle ulteriori 6 assunzioni previste (1 dirigente + 5 funzionari di categoria D;

 8

richiamato

- ✓ il verbale n.47 del 22.07.2021 dell'organo scrivente avente ad oggetto "Piano Triennale del fabbisogno del Personale per l'anno 2021 e per il triennio 2021/2023 (prot.0015762/2021)

acquisiti

- il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267 espresso dal Direttore Generale dell'Ente, prof. ing. Vincenzo Belgiorno;
- il parere favorevole in merito alla regolarità contabile della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267, espresso dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario, dott. Giuseppe Giannetti;

richiamati, altresì,

- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss. mm. ii.;
- il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss. mm. ii.;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e ss. mm. ii.;
- il D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e ss. mm. ii.;
- il D. Lgs. 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124;
- il D. Lgs. 8 marzo 2013, n. 39;
- il D. L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n.114;
- la deliberazione ANAC 13 novembre 2019 n. 1064;
- gli orientamenti ANAC per la pianificazione anticorruzione e trasparenza del 2 febbraio 2022;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124 e ss. mm. ii.;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81 e ss. mm. ii.;
- il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e ss. mm. ii.;
- le direttive ministeriali e del Presidente del Consiglio in materia di pari opportunità;
- il D. L. 7 marzo 2005, n. 82;
- il D. L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;
- il D. L. 30 dicembre 2021, n. 228;
- il D. L. 30 aprile 2022, n. 36;
- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- l'art. 4 della legge 5 giugno 2003, n. 131;
- il D. L. 24 marzo 2022, n. 24;
- la legge regionale 2 dicembre 20'15 n. 15 e ss. mm. ii.;
- il Regolamento EIC per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;
- lo Statuto dell'Ente;



9

atteso che

sulla base della documentazione allegata alla proposta di deliberazione in esame e dei dati contabili in possesso dei componenti dell'organo di controllo desunti dal Rendiconto 2021, approvato con delibera del Comitato Esecutivo n. 23 del 07.06.2022 e dal Bilancio di Previsione 2022/2024 approvato con delibera del Comitato Esecutivo n. 03 del 07.02.2022, sono rispettati i limiti di spesa previsti dalla vigente normativa;

tenuto conto che

- l'Ente Idrico Campano è un Ente di recente istituzione ed è operativo dal 1° gennaio 2019, per cui, pur essendo tenuto ad un principio generale di contenimento della spesa del personale, non è vincolato ai criteri definiti dal co. 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti assicurino, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione (triennio 2011-2013);

- essendo un Ente di nuova costituzione, ai sensi dell'art. 9, comma 36, della legge 30 luglio 2010, n. 122 (di conversione del D. L. n. 78/2010), è consentita la possibilità, nell'arco dei cinque anni dalla data di istituzione, di procedere a nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della spesa prevista per la dotazione organica (personale in servizio a cui vanno aggiunti i profili assunzionali di cui va attivata l'assunzione);

Il Collegio dei Revisori dei Conti

nel prendere atto del PIAO 2022/2024 dell'EIC così come trasmesso, a mezzo pec, all'organo scrivente in data 17/10/2022, a cui si rimanda integralmente nei contenuti, unitamente alla proposta di deliberazione del Direttore Generale in esame;

segnalato che

la valenza programmatica della presente proposta sarà attuata integralmente solo previo idoneo stanziamento di bilancio che, secondo le vigenti disposizioni normative e contabili, assicuri la piena compatibilità e sostenibilità economica della spesa all'interno del quadro di fabbisogno del personale definito;

Conseguentemente a tutto quanto innanzi premesso e per i suesposti motivi, l'organo di Revisione, alla luce del nuovo adempimento relativo al PIAO di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021:

 10

> attesta il rispetto dei limiti di spesa complessiva di personale, in conformità alla vigente normativa, come attestato dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario, dott. Giuseppe Giannetti e come precedentemente illustrato nel corpo del presente verbale;

> **esprime**, per quanto di competenza, ex art. 239 del TUEL, **parere favorevole** sulle disposizioni contenute nel provvedimento in esame e con riferimento alle assunzioni, subordinatamente alla necessaria preventiva approvazione della variazione al bilancio di previsione 2022/2024, regolarmente approvato dal Comitato Esecutivo con deliberazione n.3 del 07.02.2022, assicurandone, in tal modo, il pareggio e gli equilibri di bilancio, avendo accertato la congruità, la congruenza e l'attendibilità della spesa.

Il Collegio, raccomanda, inoltre, che nel corso dell'attuazione del presente provvedimento e, all'atto delle assunzioni, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti di spesa del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normative in materia e dai vincoli di bilancio.

Si raccomanda, altresì, per il tramite della funzionaria titolare di P.O. incaricata degli accertamenti obbligatori, di provvedere alla trasmissione del PIAO 2022/2024, una volta approvato dal Comitato Esecutivo, al Dipartimento della Funzione Pubblica, (www.piao.dfp.gov.it) secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D. L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il presente verbale viene chiuso alle ore 11.15 e viene successivamente inserito nell'apposito registro, previa acquisizione della firma di ciascun componente il Collegio.

Letto, confermato e sottoscritto.

Lì, 20.10.2022

Il Collegio dei Revisori dei conti

Il Presidente

Dr.ssa. Luciana Catalano


Il Revisore

Dr. Marco Calenzo
