

**COMUNE DI PRAY**  
PROVINCIA DI BIELLA

**DELIBERAZIONE N. 36 del 06/06/2023**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO: Modifica Piano integrato di attività e organizzazione ( PIAO ) 2023-2025. Sezione Organizzazione e Capitale umano - Sottosezione "c" : Piano triennale dei fabbisogni di personale.

L'anno DUEMILAVENTITTE addì SEI del mese di GIUGNO in Pray, alle ore 10,45 nella Sede Comunale, regolarmente convocata si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori :

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
PASSUELLO GIAN MATTEO	Sindaco		X
FINA MARCELLA	Vicesindaco	X	
PLATINI MASSIMO	Assessore	X	
	TOTALE	2	1

Assume la presidenza la sig.ra Fina Marcello nella sua qualità di Presidente, con l'assistenza del Segretario Comunale Vantaggiato Dr. Piero Gaetano in presenza e videoconferenza il quale ha potuto identificare la presenza degli assessori tramite l'applicazione informatica utilizzata.

Previa le formalità di legge e constatata la legalità della seduta, la Giunta Comunale passa alla trattazione dell'oggetto sopra evidenziato.

**LA GIUNTA COMUNALE**

- VISTA la proposta relativa all'oggetto sopraindicato
- VISTI i pareri espressi su tale proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs. 18/08/00 n. 267;
- A VOTI unanimi, palesemente espressi solo dai presenti,

**DELIBERA**

- 1) di fare propria la proposta di deliberazione di cui trattasi che viene allegata al presente atto e ne fa parte integrante e sostanziale, approvandone integralmente la premessa e il dispositivo
- 2) di disporre l'attuazione del presente deliberato così come previsto dalla normativa di cui al Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267.

**di dichiarare con voti unanimi e palesi il presente atto immediatamente eseguibile**

## LA GIUNTA COMUNALE

### VISTO :

l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che 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;

il Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132 avente ad oggetto : " Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione. - pubblicato nella GU n.209 del 7-9-2022;

Preso atto che con deliberazione della Giunta Comunale N° 19 del 14.03.2023 è stato approvato ai sensi dell'art 4 - Sezione Organizzazione e Capitale umano - di detto decreto il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 il quale indica:

- la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente, la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

### RICHIAMATI :

- l'art. 39 - comma 1 - della Legge 27/12/1997 n. 449 e successive modifiche e integrazioni che prevede : " Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore 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 del personale";
- l'art. 91 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 che ribadisce anche per gli Enti Locali il suddetto obbligo di programmazione triennale;
- l'art. 19 - comma 8 - della Legge 448/2001 il quale prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a

legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

-le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022;

-i provvedimenti normativi che hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n.118 del 2011, D.lgs. n.126/2014) hanno introdotto un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;

-gli artt. 89 e 91 del D.Lgs 18.8.2000, n. 267 (rideterminazione dotazione organica e assunzioni);

l'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001, che stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";

-gli artt. 6, 6-bis e 6-ter del D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale);

-l'art. 33, commi 1 e 2, del D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (verifica assenza di posizioni professionali in sovrannumero) - ora art. 4 - comma 1. lettera "c" - punto 5 del DM 30 giugno 2022, n. 132;

-l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. D.Lgs 30.3.2001, n. 165 che prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento siano adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni di personale approvato ai sensi dell'art.6 del D.Lgs. 165/2001;

-l'art.1, comma 557 e ss., Legge n. 296/2006 (rispetto del tetto di spesa di personale media triennio 2011-2013);

-l'art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 (assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto, nonché rispetto dei termini BDAP);

-l'art. 48, D.Lgs 198/2006 (adozione piano triennale delle azioni positive);

-l'art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 (certificazione dei crediti piattaforma elettronica);

-l'art. 10, comma 5, D.Lgs n. 150/2009 (adozione piano triennale della performance);

-l' art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (limite della spesa per rapporti di lavoro flessibile nel limite di quella sostenuta nel 2009);

-la legge 12 marzo 1999, n. 68 (diritto del lavoro dei disabili e altre categorie);

-art. 52 - comma 1 bis - del D.lgs. n. 165/2001 (Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

-l'art. 60, comma 5, lett. a) del CCNL 16-11-2022 che prevede la possibilità di assumere con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia;

-l'art. 79 - comma 2 - lett. "c" del CCNL 16-11-2022 che prevede la possibilità di adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa;

VISTO l'articolo 33 - comma 2 - del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 ( Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi ) convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 che 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 di previsione. 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 prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, eadeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

DATO ATTO che il ricorso ad assunzioni di personale a qualunque titolo e con qualunque tipologia contrattuale è subordinato al rispetto del vincolo di finanza pubblica che coincide con gli equilibri ordinari di bilancio, disciplinati dall'armonizzazione contabile (D.Lgs n. 118/2011) e dal TUEL.

PRESO ATTO che :

con deliberazione GC n° 89 del 21/12/2020 è stato adottato il Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025, ai sensi dell'art. 48 - comma 1 - del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 ;

con deliberazione GC n° 48 del 08/07/2022 è stata adottata la " Ricognizione annuale eccedenze di personale e/o situazioni di soprannumerarietà. Anno 2023 " - ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 4 - comma 1 - lettera "c" punto 5 del DM n. 132/2022;

ha ottemperato all'obbligo di cui all'art. 9 - comma 1-quinquies - del D.L. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della L. n. 145/2018 e dall'art. 3-ter, comma 1 del D.L. 80/2021, che prevede il rispetto dei termini (30 giorni dalla loro approvazione) - per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 - dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ;

VISTO il D.Lgs. n. 162/2019 ( c.d milleproroghe ) che all'art. 17 - riguardo al personale delle province - stabilisce : " [...] 1-ter L'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, è abrogato. Fermo restando quanto previsto dal comma 1-bis, le province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.» [...].

VISTO l'art. 1 - comma 557 - della L. 27 dicembre 2006, n. 296 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007) che prevede : " 557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica

retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) lettera abrogata dal d.l. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla l. 7 agosto 2016, n. 160; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico- amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. [...]

557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, 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 presente disposizione “;

Rilevato che a seguito delle dimissioni rassegnate dalla dipendente R D G a far data dal 01.07.2023, unico istruttore di vigilanza Cat C1 in organico ;

Ritenuto di procedere alla modifica del piano dei fabbisogni di personale, prevedendo l'attivazione urgente di un concorso per tale profilo al fine di garantire la necessaria continuità

DATO ATTO che il Piano di fabbisogno 2023/2025 è stato determinando - sulla base delle cessazioni registrate in funzione dello svolgimento dei compiti istituzionali e in coerenza con gli obiettivi e programmi strategici dell'Ente;

CHE le cessazioni dal servizio in corso d'anno possono essere utilizzate ai fini del calcolo delle capacità assunzionali in quanto tale diminuzione di spesa rientra nel calcolo della sostenibilità finanziaria della spesa per le assunzioni (cfr. deliberazione Corte dei Conti sez. Lombardia 167/2021).

DATO ATTO che il decreto legislativo 23 giugno 2011 n. 118 e successive modifiche ed integrazioni, modificando il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ha dettato disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi introducendo importanti modifiche in tema di programmazione. In particolare il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, di cui all'allegato 4/1 del decreto, ha introdotto per gli enti locali l'obbligo di adozione del Documento unico di programmazione (DUP) quale strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali, documento che costituisce presupposto necessario per tutti gli altri documenti di programmazione e bilancio.

VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale N° 44 del 20/12/2022 con il quale si è disposto l'approvazione del Documento Unico di Programmazione e del bilancio di previsione 2023-2025;

DATO ATTO che il Documento unico di programmazione contiene nella sezione strategica l'analisi delle condizioni interne, tra cui la disponibilità e gestione delle risorse umane con riferimento alla struttura organizzativa dell'Ente in tutte le sue articolazioni e alla sua evoluzione nel tempo, anche in termini di spesa, e nella sezione operativa, tra le altre programmazioni, anche il piano di fabbisogno del personale.

DATO ATTO che dei contenuti della presente deliberazione verrà data informazione alle OO.SS e alla RSU e che i riflessi diretti sulla situazione economica dell'Ente derivanti dalle assunzioni previste dal presente atto saranno valutati e previsti nel bilancio pluriennale 2023/2025 e saranno

contenuti negli stanziamenti di spesa di personale;

VISTA la sentenza 7/2022/DELC delle Sezioni riunite in sede giurisdizionale della Corte dei conti che prevede che l'atto di programmazione dei fabbisogni di personale, adottato dall'ente avvalendosi delle regole del Decreto Crescita, sia accompagnato da una specifica e puntuale asseverazione da parte del revisore dei conti sulla sostenibilità finanziaria della maggiore spesa di personale che si intende realizzare;

VISTA la prospettazione delle cessazioni dal servizio relativa all'anno 2023 e la prospettazione delle somme per fabbisogni assunzionali per il medesimo periodo - così come evidenziata nell'allegata Relazione sul Piano triennale dei fabbisogni;

VISTO l'articolo 6 - ter del D.lgs. n. 165/2001, introdotto dal d.lgs. 75/2017, che prevede che le pubbliche amministrazioni inviino i dati correlati ai fabbisogni - attraverso il sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - al Dipartimento della Funzione pubblica;

VISTO l'art. 4 - comma 5 del CCNL 16-11-2022 che prevede : " [...] Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.";

ACQUISITI i prescritti pareri;

Con voti unanimi e palesi

#### DELIBERA

di approvare - ai sensi dell'art. 4 - comma 1 - lettera "c" del Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132 avente ad oggetto : "la modifiche al Piano integrato di attività e organizzazione ( PIAO ) - Sezione Organizzazione e Capitale umano - "Piano triennale dei fabbisogni di personale " per il triennio 2023-2025" predisposto tenendo conto delle cessazioni programmate per l'anno 2023 e allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale;

di approvare i contenuti della relazione aggiornata- allegata sub a) alla presente a farne parte integrante e sostanziale - in ordine al Piano del fabbisogno di personale per gli anni 2023/2025, elaborata in ottemperanza ai dispositivi di cui al DM 11-01-2022;

di dare atti che le assunzioni a tempo indeterminato, di cui al prospetto sottostante, risultano rispettose dei limiti di cui alla cessazioni relative all'anno 2023 e della sostenibilità finanziaria;

di prevedere, che il presente Piano sia trasmesso :

-al Revisore dei Conti, ai fini della verifica e asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

-ai sensi dell'art. 6 ter - comma 5 - del D.Lgs n. 165/2001, al Dipartimento della funzione pubblica - entro 30 giorni dall'adozione ;

-alle OO.SS. Rappresentative del personale e alla R.S.U. ai sensi dell'art. l'art. 4 - comma 5 del

CCNL 16-11-2022 che prevede : " [...] Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti."

IL PROPONENTE  
FINA MARCELLA

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del DLgs

82/2005 s.m.l e norme collegate e sostituisce il documento  
cartaceo e la firma autografa

PARERI ALLEGATI ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE G.C. N. 36 DEL 06/06/2023

(Regolamento sui controlli interni approvato con delib. C.C. n. 01 del 23/01/2013, in riferimento agli artt. 147 e seguenti del D.Lgs. 267/2000)

### CONTROLLO PREVENTIVO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

Il sottoscritto Vantaggiato Dr. Piero Gaetano, in qualità di Responsabile del Servizio di Segreteria, esprime, sulla proposta del presente atto, parere favorevole di regolarità tecnica attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza amministrativa.

Data \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

Il sottoscritto Vantaggiato Dr. Piero Gaetano, in qualità di Responsabile del Servizio Personale, esprime, sulla proposta del presente atto, parere favorevole di regolarità tecnica attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza amministrativa.

Data \_\_\_\_\_ Firma Vantaggiato Dr. Piero Gaetano

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del DLgs 82/2005 s.m.i e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Il sottoscritto Conti Roberto, in qualità di Responsabile del Servizio Tecnico, esprime, sulla proposta del presente atto, parere favorevole di regolarità tecnica attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza amministrativa.

Data \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

### **CONTROLLO PREVENTIVO DI REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA**

La sottoscritta Fusaro Rag. Patrizia, in qualità di Responsabile del Servizio Finanziario, esprime sulla proposta del presente atto:

- Parere favore di regolarità contabile,
- Attesta la copertura finanziaria della spesa ai sensi dell'art.153 comma 5 del TUEL 18/08/2000 N.267.

Pray, \_\_\_\_\_ Firma FUSARO RAG. PATRIZIA

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del DLgs 82/2005 s.m.i e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue

IL PRESIDENTE  
(FINA MARCELLA)

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del DLgs 82/2005 s.m.l e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
(Vantaggiato Dr. Piero Gaetano)

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del DLgs 82/2005 s.m.l e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

### REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

N. .... REG. PUBBLICAZIONE

Certifico io segretario comunale su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale venne pubblicata il giorno ..... all'albo pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Pray, li .....

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
(Vantaggiato Dr. Piero Gaetano)

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del DLgs 82/2005 s.m.l e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art.134, comma 3, D.Lgs 18/08/2000 n. 267)

Si certifica che la sua estesa deliberazione non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva il..... ai sensi dell'art.134, comma 3, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.

Pray, li .....

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
(Vantaggiato Dr. Piero Gaetano)

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del DLgs 82/2005 s.m.l e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

---

Conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Pray, li .....

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del DLgs 82/2005 s.m.l e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa



## GoSign - Esito verifica firma digitale

Verifica effettuata in data 08/06/2023 11:38:29 UTC

**File verificato:**

C:\Users\B.Patrizia1\AppData\Local\Microsoft\Windows\NetCache\Content.Outlook\2EWJW8V6\36  
PIAO E PIANO TRIENNALE FABB. PERSONALE 2023\_2025 (2).pdf.p7m

Esito verifica: **Verifica completata con successo**

**Dati di dettaglio della verifica effettuata**

Firmatario 1: Marcella Fina  
Tipo di firma CADES-B  
Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 08/06/2023 11:38:27 UTC)  
Verifica di validità Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio  
online: 08/06/2023 11:38:27 UTC

**Dati del certificato del firmatario Marcella Fina**

Nome, Cognome: Marcella Fina  
Numero identificativo: SIG0000005311844  
Data di scadenza: 26/05/2026 00:00:00 UTC  
Autorità di certificazione: InfoCamere Qualified Electronic Signature CA , InfoCamere S.C.p.A. , Qualified Trust Service Provider , VATIT-02313821007 , IT ,  
Documentazione del certificato (CPS): <https://id.infocamere.it/digital-id/firma-digitale/manuali.html>  
Identificativo del CPS: OID 0.4.0.194112.1.2  
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.14.1.1.30  
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.16.6  
Note di utilizzo del certificato: Questo certificato rispetta le raccomandazioni previste dalla Determinazione Agid N. 121/2019

Firmatario 2: PIERO GAETANO VANTAGGIATO  
Tipo di firma CADES-B  
Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 08/06/2023 11:38:27 UTC)



## GoSign - Esito verifica firma digitale

Dati del certificato del firmatario **PIERO GAETANO VANTAGGIATO**

Nome, Cognome: PIERO GAETANO VANTAGGIATO  
Numero identificativo: SIG0000004768481  
Data di scadenza: 07/04/2025 00:00:00 UTC  
Autorità di certificazione: InfoCamere Qualified Electronic Signature CA , InfoCamere S.C.p.A. ,  
Qualified Trust Service Provider ,  
VATIT-02313821007 ,  
IT ,  
Documentazione del certificato (CPS): <https://id.infocamere.it/digital-id/firma-digitale/manuali.html>  
Identificativo del CPS: OID 0.4.0.194112.1.2  
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.14.1.1.30  
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.16.6  
Note di utilizzo del certificato: Questo certificato rispetta le raccomandazioni previste dalla Determinazione Agid N. 121/2019

Firmatario 3: PATRIZIA FUSARO  
Tipo di firma CADES-B  
Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 08/06/2023 11:38:27 UTC)  
Verifica di validità online: Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio  
08/06/2023 11:28:43 UTC

Dati del certificato del firmatario **PATRIZIA FUSARO**

Nome, Cognome: PATRIZIA FUSARO  
Numero identificativo: WSREF-17085423338082  
Data di scadenza: 30/06/2025 07:25:05 UTC  
Autorità di certificazione: ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1 , ArubaPEC S.p.A. ,  
Qualified Trust Service Provider ,  
VATIT-01879020517 ,  
IT ,  
Documentazione del certificato (CPS): <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-cps.pdf>  
Identificativo del CPS: OID 0.4.0.194112.1.2  
Identificativo del CPS: OID 1.3.6.1.4.1.29741.1.7.1  
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.16.6



## GoSign - Esito verifica firma digitale



Il futuro digitale è adesso

InfoCert S.p.A. (<https://www.infocert.it/>) 2023 |  
P.IVA 07945211006

# COMUNE di PRAY

PROVINCIA di BIELLA

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

### SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### INDICE

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.....	2
Programmazione strategica delle Risorse Umane.....	3
Capacità assunzionale calcolata sui vigenti vincoli di spesa .....	3
Trend delle cessazioni.....	5
Programmazione del fabbisogno 2023 - 2025 e strategia di copertura dello stesso.....	5

## Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Il personale dipendente al 31/12/2022 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Categoria A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori)	Categoria B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)	Categoria C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)	Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)	Dirigenti	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno	0	0	5	2	0	7
Tempo indeterminato e parziale	0	0	0	0	0	0
Tempo determinato e pieno	0	0	0	0	0	0
Tempo determinato e parziale	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	0	0	5	2	0	7

Il Personale attualmente in servizio è così ripartito:

### Categoria B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)

PROFILO	N° dipendenti
Collaboratore Area Tecnico Manutentivo- autista scuolabus a tempo pieno – B3	1

### Categoria C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)

PROFILO	N° dipendenti
Istruttore amministrativo – ufficio Tributi a tempi pieno	1
Istruttore amministrativo – segreteria a tempo pieno	1
Istruttore amministrativo – ufficio demografico a tempo pieno	1
Agente di polizia locale a tempo pieno	1
Istruttore amministrativo – ufficio tecnico	1

### Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)

PROFILO	N° dipendenti
Funzionario contabile (Responsabile area finanziaria)	1
Funzionario tecnico (Responsabile area tecnica)	1

Per un totale di 8 dipendenti di cui 6 donne e 2 uomini.

*N.B.: in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, occorrerà sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti,*

Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.

### Programmazione strategica delle Risorse Umane

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste ad essere richiesto.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umane coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

#### Capacità assunzionale calcolata sui vigenti limiti di spesa

#### Limiti della dotazione organica in senso finanziario

La spesa di personale conseguente alla definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione è coerente con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse, tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali, come da tabella sotto riportata:

Descrizione	Importo (€)
Limite di spesa art. 1 comma 557 L. n. 296/2006	508.727,91
Spesa di personale anno 2023 calcolata come sopra descritto (esclusa IRAP)	460.474,78

#### Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo indeterminato

La spesa di personale è contenuta entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019, come di seguito illustrato:

- Rapporto tra ultimo triennio di entrate correnti al netto del FCDE e spese di personale, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto di gestione approvato: 26,19%;
- Valore-soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione (art. 4, comma 1 DM 17/03/2020): 27,60%.

L'amministrazione ha pertanto previsto incrementi della spesa di personale nel rispetto delle percentuali individuate dall'art. 5 del suddetto decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019), come di seguito evidenziato:

Descrizione	Importo (€)
(A) Spesa di personale anno 2018 (art. 5 co. 1 DM 17/03/2020)	409.806,87
(B) Incremento massimo 2018 (Tab. 2 DM 17/03/2020) per il 2023	118.843,99
(C) Capacità assunzionali residue (art. 5 co. 2 DM 17/03/2020) (409.806,87 + 118.843,99 - 460.474,78)	68.176,08
(D) Incremento massimo possibile: valore maggiore tra B e C (nota prot. 12454/2020 MEF - RGS)	118.843,99
(E) Spesa massima teorica anno corrente (A + D)	528.650,86
(F) Limite di spesa art. 1 comma 557 L. n. 296/2006	508.727,91
(F) Spesa di personale effettivamente prevista anno corrente (esclusa IRAP)	460.474,78

L'amministrazione ha altresì verificato che l'applicazione dei maggiori spazi assunzionali di cui all'art. 5 del DM 17/03/2020, sopra rappresentata, sia contenuta all'interno del valore soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione di cui all'art. 4 del DM citato, come di seguito riportato:

Descrizione	Importo (€)
(A) Spesa di personale effettivamente prevista anno corrente (esclusa IRAP)	460.474,78
(B) Cessione spazi assunzionali delibera GC n. 67 del 27/10/2022	11.303,49
(C) Valore soglia per fascia (Art. 4 DM 17/03/2020)	502.450,36
(D) Minimo assunzionale 2024	468.725,56

L'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate.

L'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale.

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore unico per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 6 del 01/06/2023 acquisito al nostro prot. n. 2361 del 05/06/2023.

#### Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato

Il ricorso a forme di lavoro flessibile è, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, riservato ad esigenze di carattere straordinario. Al fine di disincentivarne l'improprio utilizzo l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, conv. con modif. dalla L. n. 122/2010, limita il ricorso al lavoro flessibile al valore della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle esclusioni di legge. L'Amministrazione ha pertanto verificato il rispetto di tale soglia, come di seguito illustrato:

- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009: € 0,00
- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno corrente, al netto delle esclusioni previste dalla normativa vigente: € 0,00

#### Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali

L'amministrazione:

- ha effettuato, con deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 8/7/2022 la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza - art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014, accertando l'insussistenza di tali situazioni;
- ha approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 89 del 21/12/2020 Il piano triennale delle azioni positive 202;
- non si trova nella condizione di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA - Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione e rendiconti, ed il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) - Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016;
- ha rispettato gli equilibri di bilancio e, conseguentemente, rispetta il pareggio di bilancio ai sensi dell'articolo 1, comma 466, della legge 11/12/2016, n. 232 (legge di bilancio 2017) avendo conseguito un risultato non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali.
- non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

### Trend delle cessazioni

Conoscere la consistenza delle cessazioni previste nel futuro è una componente della pianificazione dei fabbisogni di personale da cui non è possibile prescindere, se si desidera gestire efficacemente il capitale umano. Alla data di adozione del presente Piano è possibile stimare le cessazioni previste nel triennio, anche sulla base dei pensionamenti, come di seguito riportato:

Categoria (dal 01/04/2023: Area)	2023	2024	2025
A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori)	-	-	-
B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)	-	-	-
C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)	1	-	-
D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)	-	-	-
Dirigenti	-	-	-

*A seguito dimissioni volontarie dell'unità con qualifica di Agente di Polizia Municipale a decorrere dal 01/07/2023 (ultimo giorno lavorativo 30/06/2023).*

### Programmazione del fabbisogno 2023 – 2025 e strategia di copertura dello stesso.

Sulla base delle premesse testé descritte, la strategia di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023 – 2025, tende alla copertura dei posti che si renderanno vacanti per quiescenza o dimissioni volontarie. Pertanto la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato per il 2023 è la seguente:

Profilo Professionale	Categoria (dal 01/04/2023: Area)	Modalità di copertura del fabbisogno	Anno di copertura del fabbisogno
Collaboratore tecnico manutentivo a tempo pieno	Operatori esperti	Procedura concorsuale pubblica o utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti	2023
Agente di Polizia Municipale	Istruttori	Procedura concorsuale pubblica o utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti	2023

NON si prevede assunzione a tempo determinato per l'attuazione dei progetti PNRR.

Profilo Professionale	Categoria (dal 01/04/2023: Area)	Modalità di copertura del fabbisogno	Anno di copertura del fabbisogno

La spesa per la suddetta assunzione è in deroga ai limiti imposti per il lavoro flessibile ed è etero-finanziata essendo contenuta nei quadri economici del progetto.

Nel 2023-2024 si valuterà, altresì, l'utilizzo di convenzioni con altri enti al fine acquisire la figura del Segretario comunale tuttora vacante.

La programmazione degli anni 2024 e 2025 riguarda la sostituzione del personale eventualmente cessato per dimissioni volontarie.

# COMUNE di PRAY

PROVINCIA di BIELLA

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

### SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025

#### RELAZIONE DEL RESPONSABILE

#### DEL SERVIZIO ECONOMICO -FINANZIARIO

Si richiamano, al riguardo, le seguenti disposizioni normative:

A) L'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 1651, il quale stabilisce che:

*1. "Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. 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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica 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.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, **ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati** e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

4. ....Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali".

B) Il decreto 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", il quale fornisce le seguenti indicazioni:

"Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, e' necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti. La centralità del PTFP, quale 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, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione. **"La dotazione organica è un valore finanziario". "Si sostanzia in una "dotazione" di spesa potenziale".**

C) L'allegato 4/1 al D.Lgs 118/2011, che al punto 8.4 stabilisce che:

"Il Documento unico di programmazione semplificato, guida e vincolo ai processi di redazione dei documenti contabili di previsione dell'ente, è predisposto dagli enti locali con popolazione fino a 5.000 abitanti.

Con riferimento all'arco temporale di riferimento del bilancio di previsione almeno triennale, il DUP semplificato deve definire gli indirizzi generali in relazione :

a) alle entrate.....;

b) alle spese con particolare riferimento.....alla spesa corrente, con specifico rilievo .....**alla programmazione del fabbisogno di personale.....;**

Fatti salvi gli specifici termini previsti dalla normativa vigente, si considerano approvati, in quanto contenuti nel DUP, senza necessità di ulteriori deliberazioni, i seguenti documenti:

.....f) programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, comma 4 del d.lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165.

D) L'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, il quale recita "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";

E) L'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006, il quale prevede che, in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;

F) L'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce che *"Al fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, 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 presente disposizione"* (pertanto, il riferimento è al valore medio del triennio 2011-2013).

G) L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

H) L'art. 33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *"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 di previsione. 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 predetto 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 di cui al primo periodo 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 ..."*;

I) Il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020), avente ad oggetto *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*, previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, con cui sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica, le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano

al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore;

L) La Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020), la quale stabilisce che:

- con riferimento al solo anno 2020, possono esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex art. 34-bis e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente nsiano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili;

- la maggiore spesa di personale rispetto ai valori soglia (per le procedure già attivate) è consentita solo per l'anno 2020;

- a decorrere dal 2021 i comuni che si collocano nella fascia intermedia (sulla base dei dati 2020) anche a seguito della maggiore spesa assumono - come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale - il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020;

- i comuni che si collocano sopra la soglia superiore, nel 2021 devono conseguire un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiorazione spesa del 2020.

Ciò premesso, si valuta anzitutto che **la consistenza di personale, presente nell'organizzazione dell'Ente, è tale da non presentare situazioni di personale in esubero e/o in soprannumero**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., tenendo conto degli obiettivi da raggiungere in termini di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Proprio in considerazione della necessità di raggiungere detti obiettivi, è stata predisposto **il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2023/2024**, approvato con deliberazione G.C. n. 48 del 08/07/2022 allegata quale parte integrante al presente DUP.

### **Dimostrazione del rispetto della capacità assunzionale**

- il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 541.007,17

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 562.635,90	€ 546.622,18	€ 513.763,42	€ 541.007,17;

- la spesa per il personale in ciascuno degli anni 2023, 2024 e 2025 è inferiore al detto valore medio del triennio 2011/2013, come emerge dagli allegati prospetti A) e B);

- la capacità assunzionale dell'ente viene così determinata:

**Valore soglia (ex tabella 1 DM 17/3/2020) 27,60% (abitanti da 2.000 a 2.999).**

Le grandezze per la determinazione di valore soglia sono le seguenti:

a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 D.Lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed **al netto dell'IRAP**, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

La circolare attuativa del 13/05/2020 precisa che per «entrate correnti» si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media; deve essere, altresì, evidenziato che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

Nel caso dei comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da Tari va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

**Dati desunti dalla deliberazione G.C. n. 48 del 08/07/2022 con cui si approvava il piano dei fabbisogni del personale e relativo calcolo capacità' assunzionale anni 2022/2023/2024:**

**Media entrate accertate 2019, 2020 e 2021 (come dai rispettivi consuntivi) € 1.886.317,15.**

**FCDE 2021 (come da bilancio assestato 2021) € 43.100,08.**

**Media entrate correnti accertate nel triennio, al netto del FCDE 2021 (ex art. 2 comma 1 lett. b) D.M. 17.3.2020), € 1.843.217,07.**

**- dividendo € 470.261,07 (spesa personale impegnata nel 2021, al netto dell'IRAP, come previsto dal DM) per € 1.843.217,07 (media delle entrate correnti accertate nel triennio 2019, 2020 e 2021, al netto del FCDE 2021) si ottiene la percentuale soglia del 25,51% del Comune di Pray, che è perciò ente virtuoso (25,51% < 27,60%);**

- moltiplicando € 1.843.217,07 (media delle entrate correnti accertate nel triennio 2019, 2020 e 2021, al netto del FCDE 2021) x 27,60% (valore soglia ex DM 17.3.2020) si ottiene la massima spesa consentita per il personale, che è pari ad € 508.727,91;

- la spesa di personale impegnata nel 2021 (€ 470.261,07), al netto dell'IRAP, può essere incrementata, complessivamente, negli anni 2022, 2023 e 2024, di € 38.466,84 (€ 508.727,91 - € 470.261,07). Il Comune, in quanto Ente virtuoso ai sensi dell'art 33 c. 2 DL 34/2019, potrà utilizzare nel 2022 solo parte dell'incremento del 28% della spesa di personale 2018. Tale importo, infatti, sommato alla spesa del personale 2021, se utilizzato integralmente, supererebbe, in valore assoluto, la spesa massima di €. 508.727,91;

- l'ente, tuttavia, NON intende utilizzare integralmente la predetta capacità assunzionale nel corso del triennio 2022/2025 poiché le uscite delle categorie B5 (un cantoniere – collocato a riposo nel corso dell'anno 2022), B1 (un cantoniere – trasferito per mobilità al Comune di Cameri nel corso dell'anno 2022) e C1 (istruttore polizia municipale – dimissioni volontarie anno 2023) saranno coperte da personale di pari categoria per il profilo C, nonché con due unità in categoria B3 per il profilo B, comportando per l'ente un minimo incremento della spesa del personale prevista per tali annualità.

- i presupposti di legittimità per eventuali assunzioni di personale sono:

- piano triennale dei fabbisogni del personale;
- ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero;
- adozione piani triennali azioni positive;
- adozione del piano della performance/PEG
- rispetto vincoli in materia di spesa di personale (art. 1, comma 557 e 562 della L. 296/2006);
- rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato;
- adempimenti BDAP;
- certificazione dei crediti PCC;
- assenza deficitarietà, dissesto e predissesto;

- per gli anni 2024 e 2025 non sono previste ulteriori assunzioni;

- la spesa complessiva di personale presunta (al netto dell'IRAP), per gli anni 2023/2024/2025 risulta la seguente:

Anno	Importo - €.
2023	460.474,78
2024	457.998,78
2025	457.998,78

- le sopra dette spese per il 2023/2024/2025 sono altresì contenute entro la percentuale massima consentita dall'art. 5 del DM 17.3.2020 per fascia comune (+ 28% per il 2022, + 29% per il 2023 e + 30% per il 2024) rispetto alla spesa del personale (al netto dell'IRAP) registrata nel 2018 (che era pari ad € 409.806,87).

Il piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 rispetta:

- 1) le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA – come definite dal Ministro della pubblica amministrazione;
- 2) il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023 (ancorchè la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del DM 17.3.2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della L. 296/2006);
- 3) le capacità assunzionali a tempo indeterminato nel triennio 2022/2024, in base a quanto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019, dal DM 17.3.2020 e dalla circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, come sopra dimostrato.
- 4) l'equilibrio pluriennale del bilancio (come si evince dall'unito prospetto), conforme all'allegato n. 9 – bilancio di previsione), asseverato dall'organo di revisione con proprio parere.

Si precisa che le nuove figure in categoria B3 di cui n.1 unità assunta in data 01/01/2023 e n.1 che presumibilmente verrà assunta dal Comune di Pray entro il 31/12/2023, erano già state previste nella redazione del Bilancio di Previsione 2023/2025 approvato con deliberazione C.C. N.46 in data 20/12/2022 e nella nota di aggiornamento al DUP 2023/2025 approvata con deliberazione C.C. N.44 in data 20/12/2022.

A seguito dimissioni volontarie dell' unità con qualifica di Agente di Polizia Municipale a decorrere dal 01/07/2023, nel corso del 2024 verrà sostituita con analoga figura mediante espletamento procedura concorsuale.

Dette assunzioni erano già state inserite anche nel calcolo della capacità assunzionale 2022/2024 approvata con deliberazione G.C. N.48 in data 08/07/2022

Si rileva infine, che il Comune di Pray con deliberazione G.C. N.67 del 27/10/2022 ha ceduto propri spazi assunzionali in favore dell' Unione Montana dei Comuni del Biellese Orientale per l'importo di € 11.303,49, riservandosi un margine assunzionale pari ad € 36.872,59 come risulta dalla tabella sotto riportata:

Descrizione	Importo (€)
(A) Spesa di personale effettivamente prevista anno corrente 2023 (esclusa IRAP)	460.474,78
(B) Cessione spazi assunzionali delibera GC n. 67 del 27/10/2022	11.303,49
(C) Valore soglia per la spesa (Art. 4 DM 17/03/2020)	508.650,86
(D) Margine assunzionale 2022	36.872,59

**Si allega tabella/pianta organica del personale e prospetto equilibri di bilancio**

**PIANTA ORGANICA PERSONALE**

**2023**

AREA	Numero unità	Stipendio tabellare
Area dei funzionari ed elevata qualificazione ex D7	2	33.733,74
Area degli istruttori - ex C6	2	25.505,13
Area degli istruttori - ex C2	1	22.565,03
Area degli istruttori - ex C1	2	22.089,41
Area operatori esperti-ex B3	2	20.504,38

**2024**

AREA	Numero unità	Stipendio tabellare
Area dei funzionari ed elevata qualificazione ex D7	2	33.733,74
Area degli istruttori - ex C6	2	25.505,13
Area degli istruttori - ex C2	1	22.565,03
Area degli istruttori - ex C1	2	22.089,41
Area operatori esperti-ex B3	2	20.504,38

**2025**

AREA	Numero unità	Stipendio tabellare
Area dei funzionari ed elevata qualificazione ex D7	2	33.733,74
Area degli istruttori - ex C6	2	25.505,13
Area degli istruttori - ex C2	1	22.565,03
Area degli istruttori - ex C1	2	22.089,41
Area operatori esperti-ex B3	2	20.504,38

**Equilibri della situazione corrente e generali del bilancio e  
relativi equilibri in termini di cassa**

<b>Equilibrio Economico-Finanziario</b>		<b>Anno 2023</b>	<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2025</b>
Fondo di cassa all'inizio dell'esercizio		400.000,00		
A) Fondo pluriennale vincolato di entrata per spese correnti	(+)	0,00	0,00	0,00
AA) Recupero disavanzo di amministrazione esercizio precedente	(-)	0,00	0,00	0,00
B) Entrate Titoli 1.00 - 2.00 - 3.00	(+)	1.737.053,56	1.694.257,29	1.684.300,00
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>		0,00	0,00	0,00
C) Entrate Titolo 4.02.06 - Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso dei prestiti da amministrazioni pubbliche	(+)	0,00	0,00	0,00
D) Spese Titolo 1.00 - Spese correnti	(-)	1.644.469,56	1.643.319,29	1.646.964,00
<i>di cui:</i>				
<i>- fondo pluriennale vincolato</i>		0,00	0,00	0,00
<i>- fondo crediti di dubbia esigibilità</i>		30.948,85	30.761,35	30.761,35
E) Spese Titolo 2.04 - Altri trasferimenti in conto capitale	(-)	0,00	0,00	0,00
F) Spese Titolo 4.00 - Quote di capitale amm.to dei mutui e prestiti obbligazionari	(-)	92.584,00	50.938,00	37.336,00

<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>		0,00	0,00	0,00
<b>G) Somma finale (G=A-AA+B+C-D-E-F)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>ALTRE POSTE DIFFERENZIALI, PER ECCEZIONI PREVISTE DA NORME DI LEGGE E DA PRINCIPI CONTABILI, CHE HANNO EFFETTO SULL'EQUILIBRIO EX ARTICOLO 162, COMMA 6, DEL TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI</b>				
H) Utilizzo risultato di amministrazione presunto per spese correnti	(+)	0,00	0,00	0,00
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>		0,00	0,00	0,00
I) Entrate di parte capitale destinate a spese correnti in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(+)	0,00	0,00	0,00
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>		0,00	0,00	0,00
L) Entrate di parte corrente destinate a spese di investimento in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(-)	0,00	0,00	0,00
M) Entrate da accensione di prestiti destinate a estinzione anticipata dei prestiti	(+)	0,00	0,00	0,00
<b>EQUILIBRIO DI PARTE CORRENTE</b>				
<b>O=G+H+I-L+M</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
P) Utilizzo risultato di amministrazione presunto per spese di investimento	(+)	0,00	0,00	0,00
Q) Fondo pluriennale vincolato di entrata per spese in conto capitale	(+)	0,00	0,00	0,00

R) Entrate Titoli 4.00-5.00-6.00	(+)	678.580,29	51.000,00	51.000,00
C) Entrate Titolo 4.02.06 - Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso dei prestiti da amministrazioni pubbliche	(-)	0,00	0,00	0,00
I) Entrate di parte capitale destinate a spese correnti in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(-)	0,00	0,00	0,00
S1) Entrate Titolo 5.02 per Riscossione crediti di breve termine	(-)	0,00	0,00	0,00
S2) Entrate Titolo 5.03 per Riscossione crediti di medio-lungo termine	(-)	0,00	0,00	0,00
T) Entrate Titolo 5.04 relative a Altre entrate per riduzioni di attività finanziaria	(-)	0,00	0,00	0,00
L) Entrate di parte corrente destinate a spese di investimento in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(+)	0,00	0,00	0,00
M) Entrate da accensione di prestiti destinate a estinzione anticipata dei prestiti	(-)	0,00	0,00	0,00
U) Spese Titolo 2.00 - Spese in conto capitale	(-)	678.580,29	51.000,00	51.000,00
<i>di cui fondo pluriennale vincolato di spesa</i>		<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
V) Spese Titolo 3.01 per Acquisizioni di attività finanziarie	(-)	0,00	0,00	0,00
E) Spese Titolo 2.04 - Altri trasferimenti in conto capitale	(+)	0,00	0,00	0,00

<b>EQUILIBRIO DI PARTE CAPITALE</b>				
<b>Z = P+Q+R-C-I-S1-S2-T+L-M-U-V+E</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
S1) Entrate Titolo 5.02 per Riscossione crediti di breve termine	(+)	0,00	0,00	0,00
S2) Entrate Titolo 5.03 per Riscossione crediti di medio-lungo termine	(+)	0,00	0,00	0,00
T) Entrate Titolo 5.04 relative a Altre entrate per riduzioni di attività finanziaria	(+)	0,00	0,00	0,00
X1) Spese Titolo 3.02 per Concessione crediti di breve termine	(-)	0,00	0,00	0,00
X2) Spese Titolo 3.03 per Concessione crediti di medio-lungo termine	(-)	0,00	0,00	0,00
Y) Spese Titolo 3.04 per Altre spese per acquisizioni di attività finanziarie	(-)	0,00	0,00	0,00
<b>EQUILIBRIO FINALE</b>				
<b>W = O+Z+S1+S2+T-X1-X2-Y</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

La verifica della quadratura delle Previsioni di Cassa, viene qui di seguito riportata :

<b>Quadratura Cassa</b>		
Fondo di Cassa	(+)	400.000,00
Entrata	(+)	6.251.018,99
Spesa	(-)	5.494.106,81

Differenza	=	1.156.912,18

Pray, \_\_\_\_\_

***IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO***

- ***FUSARO RAG. PATRIZIA*** -

Il documento è firmato digitalmente  
ai sensi del DLgs 82/2005 s.m.i e norme  
collegate e sostituisce il documento  
cartaceo e la firma autografa.

-



## GoSign - Esito verifica firma digitale

Verifica effettuata in data 15/06/2023 06:36:29 UTC

File verificato: C:\Users\c.diego\Desktop\relazione responsabile ECONOMICO-FINANZARIO.pdf.p7m

Esito verifica: **Verifica completata con successo**

### Dati di dettaglio della verifica effettuata

Firmatario 1: PATRIZIA FUSARO  
Tipo di firma CADES-B  
Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 15/06/2023 06:36:28 UTC)  
Verifica di validità Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 15/06/2023  
online: 06:29:21 UTC

### Dati del certificato del firmatario **PATRIZIA FUSARO**

Nome, Cognome: PATRIZIA FUSARO  
Numero identificativo: WSREF-17085423338082  
Data di scadenza: 30/06/2025 07:25:05 UTC  
Autorità di certificazione: ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1 , ArubaPEC S.p.A. ,  
Qualified Trust Service Provider ,  
VATIT-01879020517 ,  
IT ,  
Documentazione del certificato (CPS): <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-cps.pdf>  
Identificativo del CPS: OID 0.4.0.194112.1.2  
Identificativo del CPS: OID 1.3.6.1.4.1.29741.1.7.1  
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.16.6

### Fine rapporto di verifica



Il futuro digitale è adesso

InfoCert S.p.A. (<https://www.infocert.it/>) 2023 |  
P.IVA 07945211006

**PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SUL**  
**P.I.A.O.**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'**  
**E DI ORGANIZZAZIONE**  
**2023 – 2025**



REVISORE UNICO  
COMUNE DI PRAY (BI)

Verbale n. 6 del 1° giugno 2023

OGGETTO: PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SUL PIANO INTEGRATO DI  
ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE 2023-2025

**PREMESSA**

Vista la proposta di deliberazione di Giunta Comunale relativa all'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il comune di Pray (Bi) per gli anni 2023-2024-2025;

**NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Richiamate le seguenti disposizioni di legge:

- a) l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001;
- b) l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
- c) l'art. 1 commi 557, 557-bis e 557-quater, della legge 296/2006;
- d) l'art. 3 del decreto-legge 90/2014 convertito nella legge 114/2014;
- e) l'art. 1 comma 228 della legge 208/2015;
- f) l'art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010;
- g) l'art. 36 comma 2 del D.Lgs. 165/2001.

Considerato che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 80/2021, convertito, con modificazioni, in legge 113/2021 e s.m.i., assorbe una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. 81/2022, tra cui:

- a) il Piano dei Fabbisogni di Personale;
- b) il Piano delle azioni concrete e il Piano delle azioni positive;
- c) il Piano della performance;
- d) il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- e) il Piano organizzativo del lavoro agile;

Visto il Decreto 8 maggio 2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Visto il D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81 con il quale è stato approvato il regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi al P.I.A.O.;

Visto il D.M. 30 giugno 2022 n. 132 con il quale sono state approvate le modalità di semplificazione del P.I.A.O. per l'adozione dello stesso per gli enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1 comma 2 e 6;

Considerato che il comune di Pray (Bi) alla data del 31/12/2022 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del P.I.A.O. 2023-2025 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato DM 132/2022 concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso piano;

Premesso che:

- ❖ l'art. 1 comma 475 lett. e) della Legge 232/2016 dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e spese finali, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale;
- ❖ l'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 prevede per gli enti sottoposti al pareggio di bilancio il contenimento delle spese del personale entro i limiti del valore medio del triennio 2011/2013;
- ❖ il D.L. n. 34/2019 (Decreto crescita), convertito con modificazioni dalla legge 58/2019 e in particolare l'art. 33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- ❖ il D.P.C.M. del 17 marzo 2020 reca le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, disponendo specificamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020;

- ❖ le assunzioni a tempo determinato sono attualmente disciplinate dall'art. 9 comma 28 della legge 122/2010, che a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, prevede che i comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 o con riferimento al triennio 2007/2009.

Preso atto che con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 14.03.2023 è stato approvato ai sensi dell'art. 4 – Sezione Organizzazione e Capitale umano – del D.P.C.M. 30 giugno 2022 n. 132, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025;

Vista la sezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del P.I.A.O. 2023-2025;

Vista la relazione del responsabile del servizio economico-finanziario riguardante la sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" – sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025";

Considerato che il settimo comma dell'art. 6 della legge 113/2021 stabilisce che "in caso di mancata adozione del P.I.A.O. trovano applicazione le sanzioni di cui all'art. 10 comma 5 del decreto legislativo 150/2009, ferme restando quelle previste dall'art. 19 comma 5 lettera b) del decreto-legge 90/2014 convertito con modificazioni dalla legge 114/2014.

## VERIFICHE E RISCONTRI

L'Organo di revisione ha verificato:

- a) che il piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 rispetta le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle PA, come definite dal Ministro della pubblica amministrazione;
- b) che la spesa di personale risulta contenuta con riferimento a quella sostenuta nel triennio 2011-2013 come disposto dall'art. 1 comma 557-quater della legge 296/2006 come modificato dall'art. 3 comma 5 bis del D.L. 90/2014;
- c) che il predetto piano triennale rispetta le capacità assunzionali a tempo indeterminato nel triennio 2022-2024, in base a quanto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019, dal DM 17 marzo 2020 e dalla circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale;
- d) che il succitato piano triennale rispetta l'equilibrio pluriennale del bilancio, conforme all'allegato n. 9 – bilancio di previsione;
- e) che l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione 2023-2025 e del rendiconto 2022 e ha provveduto alla trasmissione di questi documenti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);

## CONCLUSIONE

### Tenuto conto

che questo Organo di revisione è chiamato, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 28 dicembre 2001 n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/1997 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

che l'art. 3 comma 10 bis del D.L. 90/2014 convertito dalla legge 114/2014 il quale prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

Parere dell'Organo di revisione sul PIAO 2023-2025 del comune di Pray (Bi)

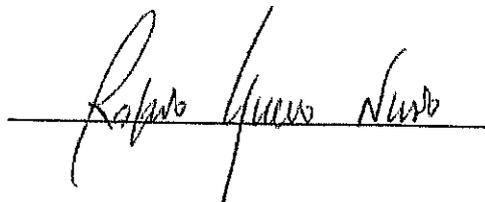
### Visti

- il paragrafo 8 dell'Allegato 4/1 del D.Lgs. n. 118/2011;
- il D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.);
- il D.Lgs. n. 118/2011 e gli allegati principi contabili;
- il vigente Statuto e il regolamento di contabilità dell'Ente;

### Esprime

**parere favorevole** sulla proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 e, in particolare, sulla sotto-sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025.

L'organo di revisione



Roberto Giussino Nervo