

ORIGINALE

COMUNE DI PRAY
PROVINCIA DI BIELLA

DELIBERAZIONE N. 19 del 14/03/2023

- VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

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

L'anno DUEMILAVENTITRE ad QUATTORDICI del mese di MARZO, in Pray, alle ore 10,30 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 il sig. Passuello Gian Matteo nella sua qualità di Presidente, con l'assistenza del Vice Segretario Comunale sottoscritto Vantaggiato Dr. Piero Gaetano in videoconferenza il quale ha potuto identificare la presenza del Sindaco e degli assessori tramite l'applicazione informatica utilizzata.

Previe 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,

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.

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

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 D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 recante il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. (GU n.151 del 30-6-2022) tra i quali (art. 1 comma 1 lettera a) il Piano dei Fabbisogni articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

• 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;

VISTO, in particolare, di detto Decreto, l'art. 4 - Sezione Organizzazione e Capitale umano - che prevede : " 1. La sezione e' ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) *Struttura organizzativa*: in questa sottosezione e' illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);

b) *Organizzazione del lavoro agile*: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

1. che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalita' agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che puo' prestare lavoro in modalita' agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
3. l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la piu' assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalita' agile;
4. l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;

5. l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

c) **Piano triennale dei fabbisogni di personale:** indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

1. la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
2. 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 dimissioni di servizi, attività o funzioni;
3. le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
4. le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
5. 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 soprannumero) - 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 nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

VISTO il Decreto Ministeriale 11 gennaio 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica - (Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacita' assunzionali delle province e delle citta' metropolitane.) (GU n.49 del 28-2-2022)

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.

CHE :

- l'art. 9 - comma 1-quinquies - del D.L. 113/2016 - convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160 - come modificato dall'art. 1, comma 904 della L. n. 145/2018 e dall'art. 3-ter, comma 1 del D.L. 80/2021, prevede il rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 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;
- ha provveduto alla corretta tenuta della piattaforma elettronica al fine della certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 9 - comma 3-bis - del D.L. n. 185/2008 costituisce condizione indispensabile per procedere ad assunzioni di personale;
- con decreto Presidenziale n. 38 del 1° giugno 2022 è stato adottato - ai sensi dell'art. 10 - comma 5 - del D.Lgs n. 150/2009 - il Piano della Performance, che per il triennio 2022/2024 ;
- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del DL 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014;
- ai sensi dell'art. 6 comma 6 del D. Lgs. 165/2001 ha provveduto - con Decreto n. 87 del 21-12-2022 - a rideterminare la propria dotazione organica;

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.”;

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.";

Ritenuto inoltre di approvare il piano delle dotazioni strumentali allegato sub b) alla presente deliberazione ai sensi dell'art 2, commi 594,596,597 e 598 della Legge n. 244 del 21.12.2007 ai fini del contenimento delle spese di funzionamento delle proprie strutture, le amministrazioni pubbliche adottano piani per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo:

- delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro d'ufficio;
- delle autovetture di servizio, attraverso il ricorso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo;
- dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio con esclusione dei beni infrastrutturali.
- Ritenuto inoltre di approvare il piano della formazione del personale allegato sub c) alla presente a farne parte integrante

ACQUISITI i prescritti pareri;

Con voti unanimi e palesi

DELIBERA

(1) 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 : " Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione. - pubblicato nella *GU n.209 del 7-9-2022* - il **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;

(2) di approvare i contenuti della relazione - 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;

(3) prevedere nel Piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2023/2025 le **assunzioni a tempo indeterminato**, di cui al prospetto sottostante, dando atto che le medesime risultano rispettose dei limiti di cui alla cessazioni relative all'anno 2023 e della sostenibilità finanziaria;

(4) 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.";
- 4) di approvare il piano delle dotazioni strumentali allegato sub b) alla presente deliberazione ai sensi dell'art 2, commi 594,596,597 e 598 della Legge n. 244 del 21.12.2007 ai fini del contenimento delle spese di funzionamento delle proprie strutture, le amministrazioni pubbliche adottano piani per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo:
- delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro d'ufficio;
 - delle autovetture di servizio, attraverso il ricorso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo;
 - dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio con esclusione dei beni infrastrutturali.
- 5) di approvare il piano della formazione del personale allegato sub c) alla presente a farne parte integrante

Il Sindaco
Passuello Gian Matteo

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

- CONTROLLO PREVENTIVO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

Il sottoscritto Vantaggiato Dr. Piero Gaetano, in qualità di Responsabile del Servizio Sociale, 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 per le spese in conto capitale l'avvenuto accertamento N. _____ del _____
- 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

(Passuello Gian Matteo)

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

(Vantaggiato Dr. Piero Gaetano)

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

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

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

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

N. ~~293~~..... REG. PUBBLICAZIONE

Certifico io segretario comunale su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale venne pubblicata il giorno 14-03-2023..... all'albo pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Pray, li 16-03-2023

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

(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

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.i e norme
collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

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

Pray, li

IL VICESEGRETARIO COMUNALE

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



Verifica effettuata in data 14/03/2023 14:49:27 UTC

File verificato: L:\..\DOCUMENTI BARBARA\DELIBERE\Delibere 2023\19 PIANO TRIENNALE FABB. PERSONALE 2023_2025.pdf.p7m

Esito verifica: **Verifica completata con successo**

Dati di dettaglio della verifica effettuata

Firmatario 1 : GIAN MATTEO PASSUELLO
Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 14/03/2023 14:49:26 UTC)
Verifica di validità Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 14/03/2023
online: 14:30:00 UTC

Dati del certificato del firmatario GIAN MATTEO PASSUELLO

Nome, Cognome: GIAN MATTEO PASSUELLO
Numero identificativo: 2020711658767
Data di scadenza: 03/06/2023 00:00:00 UTC
Autorità di certificazione: InfoCert Firma Qualificata 2 , INFOCERT SPA ,
Certificatore Accreditato ,
IT ,
07945211006 ,
Documentazione del certificato (CPS): <http://www.firma.infocert.it/documentazione/manuali.php>
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.36.1.1.32
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.24.1.1.2
Identificativo del CPS: OID 0.4.0.194112.1.2
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 : PATRIZIA FUSARO
Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 14/03/2023 14:49:26 UTC)
Verifica di validità Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 14/03/2023
online: 14:28:41 UTC

Dati del certificato del firmatario PATRIZIA FUSARO

Nome, Cognome: PATRIZIA FUSARO



GoSign - Esito verifica firma digitale

TIMEXA GROUP

certificazione:

ArubaPEC EU Qualified Certificates CA S.r.l., 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

Firmatario 3 :

PIERO GAETANO VANTAGGIATO

Firma verificata:

OK (Verifica effettuata alla data: 14/03/2023 14:49:26 UTC)

Verifica di validità

Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 14/03/2023

online:

14:47:52 UTC

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

Nome, Cognome:

PIERO GAETANO VANTAGGIATO

Numero identificativo:

SIG0000005059773

Data di scadenza:

23/11/2025 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

Fine rapporto di verifica



Il futuro digitale è adesso

InfoCert S.p.A. (<https://www.infocert.it/>) 2022 |

P.IVA 07945211006

COMUNE DI PRAY

Provincia di Biella (Bi)

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 3 del 14/03/2023

COMUNE DI PRAY (BI)		
Protocollo n. 1212		
13 MAR 2023		
Cat.	Ci.	Fasc.

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE. SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO. SOTTOSEZIONE 3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2024-2025.

L'Organo di Revisione dott. Guercio Nuzio Rosario, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 5 del 26/02/2021;

visti:

- l'art. 6, comma 1, del decreto legge 80/2021 convertito con modificazioni dalla legge 113/2021 secondo cui *"le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (P.I.A.O.);*
- Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 recante il Regolamento che individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal P.I.A.O tra i quali il Piano dei Fabbisogni articolo 6, commi 1 e 4 (Piano dei fabbisogni) del D.Lg. 165/2001;
- il D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132 contenente il regolamento recante la definizione del contenuto del P.I.A.O.;

visto, in particolare:

- l'art. 4 di detto decreto – Sezione Organizzazione e Capitale umano – che prevede la ripartizione della sezione in sottosezioni di programmazione, tra cui la sottosezione 3.3, denominata *"Piano triennale dei fabbisogni di personale, che indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:*
 1. *la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
 2. *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;*
 3. *le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
 4. *Le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzative per livello organizzativo e per filiera professionale;*
 5. *Le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali"*

richiamati:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D. Lgs. n.267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"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 del fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..."*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate sulla G.U. del 14 settembre 2022;
- il D. Lgs. 118/2011 e il D. Lgs. 126/2014 che hanno introdotto un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), 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. 267/2000 in materia di rideterminazione della dotazione organica e assunzioni;
- 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"*;
- 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"*;

- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dal 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore dell'anno precedente;
- il D. Lgs. 165/2001, in particolare:
 1. l'art. 33 commi 1 e 2 per la verifica dell'assenza di posizioni professionali in soprannumero;
 2. l'art. 35 comma 4 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;
 3. l'art. 52 comma 1 bis che disciplina le procedure per le progressioni fra le aree;

richiamati:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile"*;
- l'art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 in merito all'assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto, nonché rispetto dei termini BDAP;
- l'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 in materia di adozione del piano triennale delle azioni positive;
- l'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008 in materia di certificazione dei crediti sulla piattaforma elettronica;
- l'art. 10 c. 5 del D. Lgs. 150/2009 in materia di adozione del piano triennale della performance;
- l'art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 in materia di limite della spesa per rapporti di lavoro flessibile nel limite di quella sostenuta nel 2009;
- la legge 12 marzo 1999, n. 68 in materia di diritto del lavoro dei disabili e altre categorie;
- il C.C.N.L. del 16 novembre 2022, in particolare.
 1. l'art. 60 comma 5 lett. a) in materia di assunzioni a tempo determinato;
 2. l'art. 79 comma 2 lett. c) sulle modalità di gestione del fondo;

visti altresì:

- 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 ...";

- il D.P.C.M. del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) 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;

preso atto che l'ente:

- rispetta il vincolo di finanza pubblica e gli equilibri ordinari di bilancio, disciplinati dall'armonizzazione contabile (D. Lgs. 118/2011) e dal T.U.E.L.;
- ha ottemperato all'obbligo del contenimento delle spese di cui all'art., 1 comma 557 della Legge 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del DL 90/2014, convertito dalla legge 114/2014, attestando il predetto limite ad € 508.727,91 oltre Irap;
- ha provveduto alla corretta tenuta della piattaforma elettronica al fine della certificazione dei crediti, di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008;
- con decreto n. 38 del 1° giugno 2022 ha adottato il Piano della Performance per il triennio 2022/2024;
- con decreto n. 87 del 21 dicembre 2022 ha provveduto a rideterminare la propria dotazione organica;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 89 del 21/12/2020 è stato adottato il Piano triennale delle azioni positive 2021/2023 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006;
- con deliberazione Giunta comunale n. 48 dell'8/07/2022 è stata adottata la Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e/o situazioni di soprannumerarietà relativa all'anno 2023, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 4 comma 1 lettera "c" punto 5 del DM 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 Banda Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 dei bilanci di previsione, rendiconti e bilancio consolidato;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 48 del 8/07/2022 avente ad oggetto "Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2022/2024" unitamente agli allegati;

dato atto:

- che il Piano di fabbisogno 2023/2025 è stato determinato 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);

visto il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, di cui all'allegato 4/1 del D. Lgs. 118/2011, che ha introdotto per gli enti locali l'obbligo del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 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 C.C. n. 44 del 20/12/2022 con il quale l'ente ha disposto l'approvazione del D.U.P. 2023/2025, che contiene nella sezione strategica l'analisi delle condizioni interne e nella sezione operativa, tra le altre programmazioni, anche il piano di fabbisogno del personale;

considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Pray (Bi) si colloca nella fascia demografica lett. c) con popolazione da 2.000 a 2.999 della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 2.059;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con il pre-consuntivo (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 – 2020 – 2021) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione considerato (2023) si attesta al 26,19%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,60%;

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Pray (Bi) ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2023 (art. 5, comma 1 del DM), per un valore complessivo di € 118.843,99;
- il TURNOVER (resti assunzionali) disponibile pari a euro 68.176,08 risulta inferiore all'importo identificato come maggiore spesa, pari ad € 118.843,99, pertanto, secondo la circolare MEF 12454/2020 risulta possibile utilizzare il valore maggiore, ossia € 118.843,99, che sommato ad € 409.806,87 (spesa di personale anno 2018 art. 5 comma 1 DM 17 marzo 2020) costituisce la spesa annuale massima teorica, ossia € 528.650,86;
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *"La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-4ter e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ..."*;
- l'Ente ha previsto incrementi di spesa di personale (esclusa Irap), pari ad € 460.474,78, nel rispetto delle percentuali individuate dall'art. 5 del DM 17 marzo 2020, nonché del limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557 Legge 296/2006;
- il margine assunzionale 2023 è determinato in € 36.872,59, ottenuto sottraendo al valore soglia della spesa, ossia € 508.650,86, la spesa di personale effettivamente prevista per il 2023, ossia € 460.474,78, nonché € 11.303,49 per cessione spazi assunzionali all'Unione Montana Biellese Orientale (come da delibera G.C. n. 67 del 47/10/2022);

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 dell'organo di revisione sulla sostenibilità finanziaria della maggiore spesa di personale che si intende realizzare;

rilevato che con il presente atto:

- è prevista assunzione a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- non sono previste assunzioni a tempo determinato;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa con verbale n. 4 in data odierna;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:

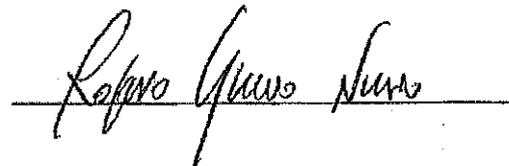
- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 con applicazione della deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto *"Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025. Sezione Organizzazione e Capitale umano. Sottosezione "c" : Piano triennale dei fabbisogni di personale. Piano Formazione personale e Dotazioni strumentali"*.

Data 14 marzo 2023

L'Organo di Revisione



COMUNE DI PRAY (BI) Protocollo n. <u>1213</u> 13 MAR 2023 Cat.....Cl.....Fasc.....
--

COMUNE DI PRAY

Provincia di Biella

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 4 del 14/03/2023

OGGETTO: ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO.

L'Organo di Revisione dott. Guercio Nuzio Rosario, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 5 del 26/02/2021;

visto il pre-consuntivo dell'esercizio 2022, alla data odierna non ancora approvato, con il quale è stato accertato un risultato di amministrazione (avanzo) presunto pari a euro 1.848.666,73, così composto:

- quota accantonata di euro 350.740,01
- quota vincolata di euro 540.093,85
- quota destinata agli investimenti di euro 0,00
- quota disponibile di euro 957.832,87

visto il bilancio di previsione 2023/2025 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 46 del 20/12/2022;

vista la seguente variazione al bilancio di previsione 2023/2025:

- Deliberazione n. 2 del 21 febbraio 2023;

richiamato 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 ...";

rilevato che in data 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) è stato approvato il D.P.C.M 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;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025. Sezione Organizzazione e Capitale umano. Sottosezione "c" : Piano triennale dei fabbisogni di personale. Piano Formazione personale e Dotazioni strumentali" unitamente agli allegati;

considerato che sulla base della normativa sopra richiamata per poter procedere alle assunzioni previste nel Piano di fabbisogno di personale è necessario che l'Organo di Revisione asseveri il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

vista la relazione del Responsabile del Servizio Finanziario, allegata alla proposta esaminata, nella quale viene illustrato l'impatto economico-finanziario della spesa di personale conseguente alle assunzioni previste nel piano del fabbisogno 2023/2025 sugli equilibri di bilancio;

rilevato che dal piano del fabbisogno di personale 2023/2025 esaminato emerge una maggiore spesa di personale di euro 36.872,59, che risulta già finanziata sul bilancio di previsione 2023/2025;

richiamata la tabella dei parametri obiettivi per Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

visto ed esaminato il piano degli indicatori di bilancio 2023/2025 aggiornato alla situazione attuale del bilancio;

rilevato che dalla documentazione esaminata e dalla Relazione del Responsabile del Servizio Finanziario e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione emerge che il bilancio 2023/2025 conserva l'equilibrio pluriennale;

richiamato il parere al piano dei fabbisogni di personale espresso con verbale n. 3 in data odierna;

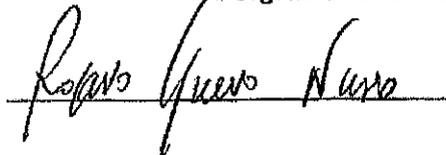
richiamato tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L.n.58/2019;

ASSEVERA

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2023/2025 del Comune di Pray (Bi) a seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno di personale 2023/2025 di cui alla proposta esaminata.

Data 14 marzo 2023

L'Organo di revisione



Roberto Guasco Nuro

Uff.Ragioneria Comune Pray

Da: rguercio <rguercio@pec.it>
Inviato: martedì 14 marzo 2023 09:51
A: Comune Pray
Oggetto: Parere su piano fabbisogno personale e asseverazione
Allegati: Piano fabbisogno personale e asseverazione.pdf

Buongiorno.

Si trasmette in allegato il parere sul piano del fabbisogno di personale 2023/2025 e l'asseverazione sull'equilibrio pluriennale.

Cordiali saluti.

dott. Guercio Nuzio Rosario

PIANO DOTAZIONI STRUMENTALI 2023 - 2025

Premessa

L'art. 2, commi 594,596,597 e 598 della Legge n. 244 del 21.12.2007 prevede che ai fini del contenimento delle spese di funzionamento delle proprie strutture, le amministrazioni pubbliche adottano piani per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo:

- delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro d'ufficio;
- delle autovetture di servizio, attraverso il ricorso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo;
- dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio con esclusione dei beni infrastrutturali.

In relazione alla previsioni della citata legge i competenti Settori ed Uffici del Comune di PRAY mantengono da tempo obiettivi di razionalizzazione dei beni individuati, attraverso analisi delle modalità di utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche e della telefonia, e dei conseguenti costi a carico dell'Ente al fine di individuare diseconomie e proporre misure di ottimizzazione dei costi, ovvero ridurli, perseguendo in tal modo obiettivi di razionalizzazione.

Dotazioni strumentali ed informatiche - Misure di razionalizzazione

Le misure da mettere in atto nel triennio 2023 - 2025, sono strettamente legate, per quanto riguarda la diffusione dell'Amministrazione digitale, alle disposizioni introdotte dal D.L. n. 76 del 16 luglio 2020, in materia di identità digitale, pagamenti elettronici, servizi on line, dati delle PA e cloud.

Si tratta di attività, già previste dal CAD (D.Lgs. n. 82/2005) da approntare, con la conferma della conversione in Legge del sopracitato decreto, in un contesto riorganizzativo dell'Ente, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 263 della Legge n. 77 del 17 luglio 2020 di conversione del DL n. 34/2020, in materia di lavoro agile.

Le dotazioni hardware e software dell'Ente dovranno quindi essere adeguate alla "Rivoluzione digitale", prevista dalla sopra richiamata normativa.

La dotazione dei beni strumentali ed informatici correda le stazioni di lavoro che sono ubicate nella sede principale in Via Roma 21 e presso la Biblioteca civica in Via Roma n. 1.

La dotazione standard del posto di lavoro, inteso come postazione individuale, è composta da:

- un computer, con relativo sistema operativo e con gli applicativi tipici della suite Office e della Pubblica Amministrazione;
- 1 monitor/2 monitor a seconda delle esigenze lavorative;
- una stampante
- un telefono fisso/cordelss;
- un collegamento della stampante/fotocopiatrice/scanner di rete multifunzionale a servizio delle postazioni di lavoro di una determinata area di lavoro/servizio/ufficio.

Per la sicurezza del sistema informatico sono state adottate le seguenti regole:

- ad ogni postazione individuale sono stati assegnati account personali specifici per l'accesso alla rete, limitati all'area di competenza;
- ogni account ha una propria password con scadenza periodica
- il backup giornaliero dei dati della rete viene salvato/memorizzato su SERVER.
- i dati vengono inoltre salvati su dischi fissi che vengono sostituiti ogni settimana.

Le dotazioni informatiche assegnate ai posti di lavoro verranno gestite secondo i seguenti criteri:

- a) il tempo di vita ordinario dovrà essere di 10 anni per un computer, mentre il fotocopiatore multifunzione risulta a noleggio.

Di Norma non si procederà alla sostituzione prima di tale termine.

La sostituzione prima dei suddetti termini potranno avvenire nel caso di guasto qualora la valutazione dei costi/benefici relativa alla riparazione dia esito sfavorevole, anche tenendo conto della obsolescenza dell'apparecchio che causa un rapido deprezzamento dei dispositivi elettronici ed informatici. Tale valutazione è effettuata dai tecnici del servizio informatico. Nel caso in cui un computer non avesse più la capacità di supportare efficacemente l'evoluzione di un applicativo verrà comunque utilizzato in ambiti dove sono richieste performance inferiori.

L'individuazione dell'attrezzatura informatica a servizio delle diverse stazioni di lavoro verrà effettuata dal personale incaricato, secondo i principi dell'efficacia operativa e dell'economicità. In particolare si terrà conto:

- delle esigenze operative dell'ufficio;
 - del ciclo di vita del prodotto;
 - degli oneri accessori connessi.
- b) nella sostituzione graduale delle stampanti si dovrà tener conto delle seguenti regole:
- verifica delle necessità dell'uso di stampanti "non condivise", limitando tale uso e disponibilità ai casi strettamente necessari e , sempre la fine di ridurre i costi globali di gestione;
 - individuazione di tipologie di stampanti congruenti in modo da ottimizzare e limitare l'acquisto del materiale di consumo;
 - riduzione dei costi di gestione delle stampanti
- c) nella sostituzione graduale dei fotocopiatori multifunzione a noleggio a lungo termine, si dovrà tenere conto delle seguenti regole:
- nel caso di nuova convenzione a noleggio, calibrare la fascia di appartenenza (n. copie, velocità, formati) del fotocopiatore al volume di lavoro svolto dall'area/settore/ufficio di riferimento;
 - nel caso di proroga del noleggio scaduto, determinata da condizioni economiche vantaggiose, lo stato di efficienza della macchina e la sua adeguatezza alle esigenze dell'area di lavoro di riferimento.

L'ufficio incaricato cura l'acquisto, l'installazione, la manutenzione, l'assistenza tecnica, anche mediante appositi contratti delle attrezzature informatiche. L'assistenza tecnica è affidata a ditte esterne specializzate che curano la manutenzione ordinaria e straordinaria e la gestione dei software di base e dei software applicativi utilizzati dai vari uffici

Nessun soggetto al di fuori dei dipendenti della ditta incaricata per l'assistenza tecnica è autorizzato ad intervenire sulla rete aziendale ed i dipendenti dell'ente sono tenuti a

comunicare, tramite le consuete procedure, malfunzionamenti o guasti affinché si possa intervenire in tempi brevi.

Nel corso del triennio, si proseguirà nelle azioni di razionalizzazione già intraprese ed in particolare:

- le licenze dei software verranno acquisite con licenze di rete o cumulative per ridurre ed ottimizzare la spesa;
- continuerà l'ormai consolidata procedura di riciclo dei computer; i computer che a causa della loro obsolescenza non sono più adatti a supportare l'utenza nelle quotidiane mansioni verranno riutilizzati su postazioni dove è sufficiente un hardware meno prestazionale.

In applicazione del Codice dell'Amministrazione Digitale e, nel rispetto di quanto imposto dalle precedenti leggi finanziarie ed emergenziali dei precedenti anni, si renderà, altresì, necessario provvedere alla diffusione della firma digitale, al maggior utilizzo della posta elettronica, all'attivazione di lavoro agile ove autorizzato. Ciò al fine di razionalizzare ulteriormente alcuni processi sia in tema di miglioramento, sia in tema di aumento della produttività, oltre, chiaramente, a un contenimento dei costi (carta, spese postali, spazi, ecc.).

Per ridurre ulteriormente in costi di gestione delle stampanti, fotocopiatrici ed il consumo della carta, si continuerà ad impartire disposizioni finalizzate a:

- stampare e.mail e documenti quando strettamente necessario;
- ricorrere quanto più possibile alle stampanti di rete, ciò per ridurre i consumi energetici e le cartucce d'inchiostro;
- cercare di ottimizzare lo spazio all'interno di una pagina (utilizzando le funzioni di riduzione stampa 2 pagine in 1; riducendo i margini della stampa e le dimensioni del carattere);
- quando è possibile, trasmettere testi, documenti, relazioni, ecc. attraverso e-mail invece di copie cartacee;
- evitare di utilizzare la stampe se non strettamente necessario;
- riutilizzare la carta già stampata su un solo lato per gli appunti e per le fotocopie interne, proseguendo il processo di monitoraggio periodico delle copie prodotte in B/N e COLORE in modo da garantire l'economicità nell'utilizzo del parco macchine e orientare le scelte contrattuali future verso le modalità noleggio che più rispondano alle esigenze di un determinato settore o servizio.

Telefonia fissa - Misure di razionalizzazione

E' previsto un apparecchio telefonico per ogni postazione di lavoro con numeri interni condivisi per permettere una rapida ricerca e interazione tra colleghi. L'attuale sistema di fonia è stato recentemente aggiornato con la predisposizione di un centralino di rete.

Si procederà, eventualmente, ad adattare la struttura a seconda delle esigenze di connettività nel caso di lavoro agile, sempre in un contesto di efficacia, efficienza ed economicità.

Telefonia cellulare - Misure di razionalizzazione

La strumentazione di telefonia mobile è costituita da smartphone/tablet.

Ai sensi dell'art. 2, comma 594 della Legge finanziaria 2008, l'uso del telefono cellulare, viene concesso al personale dipendente quando la natura delle prestazioni e dell'incarico rivestito richiedono pronta e costante reperibilità in luoghi diversi dalla sede di lavoro o quando sussistano particolari ed indifferibili esigenze di comunicazione che non possono essere soddisfatte con gli strumenti di telefonia da postazione permanente.

Si procederà ad un'analisi periodica delle dotazioni assegnate al fine di verificare possibili economie, anche attraverso modalità di abbonamento più vantaggiose.

Ad oggi, la dotazione di smartphone/tablet risulta essere la seguente:

Nr.	MODELLO	ASSEGNATO A
1	Samsung GT-C3595	Polizia Municipale
2		
3		

Misure di razionalizzazione relative alla autovettore di servizio

Il parco auto della PRAY consta di n. 01 mezzi di proprietà in uso alla polizia municipale.

Gli automezzi vengono utilizzati come auto di servizio per la normale attività gestionale dell'Ente, servizio di vigilanza e manutenzione stradale e per il personale interno per eventuali particolari esigenze di trasferte, manifestazione e/o eventi.

La tabella riportata di seguito evidenzia lo stato attuale delle dotazioni degli automezzi, specificandone il tipo di alimentazione e l'anno di immatricolazione.

AUTOMEZZI DI PROPRIETA'

Nr	AUTOMEZZO	TARGA		IMMATRICOLAZIONE	UBICAZIONE
1	UNIMOG U90	ZA471GV	diesel	15/7/1997	SEDE
2	FIAT DOBLO'	FX941ZP	diesel	5/11/2019	SEDE
3	FIAT PANDA	FX058PG	benzina	7/8/2019	SEDE

In merito alla sostituzione degli automezzi, la direttiva n. 6 del 28/03/2011 del Dipartimento della funzione pubblica del Ministero per le Pubbliche Amministrazioni, ha disposto le misure di contenimento e razionalizzazione della spesa delle pubbliche amministrazioni sull'utilizzo delle autovetture in dotazione delle amministrazioni.

In particolare ha impartito alle amministrazioni specifiche indicazioni, improntate ai criteri di trasparenza, efficienza, economicità ed efficacia per il più razionale utilizzo della autovetture in dotazione e delle risorse umane e strumentali connesse alla gestione del parco auto, che si delineano più precisamente mediante:

- attenzione delle amministrazioni delle disposizioni afferenti il diritto all'uso delle autovetture;
- disposizioni di contenimento della spesa di cui al decreto legge 78/2010 convertito in legge 30/07/2010 n. 122
- strumenti innovativi di gestione e utilizzo della autovetture mediante la dismissione del parco autovetture di proprietà e sull'adozione di strumenti atti a valorizzare la trasparenza e l'economicità della gestione, ad esempio, attraverso la definizione di un importo spesa che comprenda, oltre all'eventuale canone di uso, tutte le altre voci di costo standard che consenta alla amministrazioni pubbliche di programmare acquisti basati su "pacchetti di chilometri" (vedi il noleggio a lungo termine).

Dotazioni in gestione dei servizi di Vigilanza - Misure di razionalizzazione

Inserire, l'elenco delle dotazione fornite dal Comune ai dipendenti interessati per lo svolgimento dell'attività competente: auto

- vettura di servizio FIAT PANDA FX058PG;
- telefono cellulare SAMSUNG GT-C3595.

Alla data odierna non è ancora stata consegnata alcuna arma al personale dipendente.



COMUNE DI PRAY



Via Roma, 21 – 13867 Pray

***PIANO DELLA
FORMAZIONE DEL PERSONALE
2023 – 2025***

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art. 1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- Il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs.

- 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
- a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.
- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: *"Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti"*;
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale**: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità**: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità**: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione**: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia**: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza**: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- **economicità**: le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Responsabili di Posizione Organizzativa**. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- **Dipendenti**. Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio.
- **Docente**. L'Ente ha deciso di avvalersi di più soluzioni: webinar on line gratuiti o a pagamento organizzati da Enti o Società private.

Istituzioni pubbliche, accordi con Università) oltre la possibilità di affidarsi ad un docente esterno, esperto nelle attività formative, previo incarico specifico;

PIANO FORMATIVO

L'obiettivo primario è quello di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- **interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente;
- **formazione obbligatoria** in materia dei Piani assorbiti dal Piano di Integrità e di Organizzazione (*rischi corruttivi e trasparenza, performance, transizione digitale e migrazione in cloud*) e in materia di privacy.

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

Tale formazione riguarderà soprattutto l'approfondimento dei contenuti del nuovo **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2019-2021** delle Funzioni Locali;

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- *Piano Integrato di Attività e organizzazione con i relativi piani assorbiti (Anticorruzione, trasparenza, Performance, Fabbisogno del personale);*
- *Codice di comportamento;*
- *GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati.*
- *Transizione digitale e migrazione in cloud.*

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative, anche in considerazione del budget previsto nel corrente bilancio di previsione.

L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le attività dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso prevalentemente alla formazione mediante webinar.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni apicale deve sollecitare.

RISORSE FINANZIARIE

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto alcun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Ciascun Responsabile del Servizio provvederà alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione da parte del personale del proprio Servizio.

I relativi dati saranno inseriti nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione potranno essere svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

FEEDBACK

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario o anche una autocertificazione, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- *gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;*
- *il grado di utilità riscontrato;*
- *il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.*

Il Vice Segretario Comunale

Vantaggiato Piero Gaetano

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
TOTALE	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 tempo 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 vincoli 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): '????%.

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
(E1) 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 la spesa (Art. 4 DM 17/03/2020)	503.630,36
(D) Margine assunzionale 2022	16.852,09

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., prot. n.

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)	-	-	-
D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)	-	-	-
Dirigenti	-	-	-

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 condiviso con altri Comuni o part time 18 ore settimanali	B3	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 al 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.

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 (cantoniere – collocato a riposo), B1 (cantoniere – trasferito per mobilità al Comune di Cameri) e C2 (istruttore ufficio anagrafe – presunta mobilità presso altro ente) 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 ed utilizzata in convenzione con altro Comune per n.18 ore, 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.

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) Variazioni per la spesa (Art. 4 del DM 17/03/2020)	508.650,86
(D) Margine assunzionale 2023	36.872,59

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

PIANTA ORGANICA PERSONALE

2023

Categoria/pos. econ	Numero unità	Stipendio tabellare
D7	2	35.063,47
C6	2	26.709,67
C2	1	23.455,54
C1	2	22.909,13
B3	2 dopo cessazione B1 e B5	22.124,18
B1	1 fino al 30/6/22	
B5	1 fino al 19/9/22	

2024

Categoria/pos. econ	Numero unità	Stipendio tabellare
D7	2	35.063,47
C6	2	26.709,67
C2	1	23.455,54
C1	2	22.909,13
B3	2	22.124,18

2025

Categoria/pos. econ	Numero unità	Stipendio tabellare
D7	2	35.063,47
C6	2	26.709,67
C2	1	23.455,54
C1	2	22.909,13
B3	2	22.124,18

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

Equilibrio Economico-Finanziario		Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
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
G) Somma finale (G=A-AA+B+C-D-E-F)		0,00	0,00	0,00
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				
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
EQUILIBRIO DI PARTE CORRENTE				
O=G+H+I-L+M		0,00	0,00	0,00
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

EQUILIBRIO DI PARTE CAPITALE				
Z = P+Q+R-C-I-S1-S2-T+L-M-U-V+E		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
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
EQUILIBRIO FINALE				
W = O+Z+S1+S2+T-X1-X2-Y		0,00	0,00	0,00

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

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

Differenza	=	1.156.912,18

Pray, 13/03/2023

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 14/03/2023 07:28:12 UTC

File verificato: C:\Users\c.diego\Desktop\RELAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA allegato D.G.C. PIAO 2023.pdf.p7m

Esito verifica: **Verifica completata con successo**

Dati di dettaglio della verifica effettuata

Firmatario 1 : PATRIZIA FUSARO
Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 14/03/2023 07:28:12 UTC)
Verifica di validità Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 14/03/2023
online: 07:07:39 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/>) 2022 |
P.IVA 07945211006