



# COMUNE DI FARA VICENTINO

PROVINCIA DI VICENZA

ORIGINALE

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 95 del 10-12-2024

OGGETTO	SECONDA VARIAZIONE AL "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE" (PIAO) 2024-2026, SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E MODIFICA DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2025.
---------	---

Oggi **dieci** del mese di **dicembre** dell'anno **duemilaventiquattro** alle ore 21:45, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
SPEROTTO MARIA TERESA	SINDACO	Presente
Zarantonello Vladimiro	VICE SINDACO	Assente
Canaglia Arfeo	ASSESSORE	Presente
LAZZARETTO ALESSIA MARIA FLAVIA	ASSESSORE	Presente
RIZZATO LUCIANO	ASSESSORE	Presente

4	1
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il SEGRETARIO COMUNALE dott.ssa STRAZZABOSCO SABRINA.

SPEROTTO MARIA TERESA nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL SINDACO

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	SECONDA VARIAZIONE AL "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE" (PIAO) 2024-2026, SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E MODIFICA DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2025.
---------	---

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO che:

- l'art. 6 del D.Lgs. 80/2021 ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino quale strumento di programmazione il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- il Decreto del Dipartimento della Funzione pubblica n. 132 del 30 giugno 2022 ha approvato il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione;

### VISTE le deliberazioni del Consiglio Comunale, dichiarate immediatamente eseguibili:

- n. 34 del 21/12/2023 di approvazione della nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione (DUP) periodo 2024-2026;
- n. 35 del 21/12/2023 di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2024-2026;

### VISTE le delibere di Giunta Comunale:

- n. 95 del 21/12/2023 di approvazione del Peg anno 2024;
- n. 15 del 27/02/2024 di approvazione del "Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO) 2024-2026;
- n. 55 del 06.08.2024 di Variazione al "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, sezione 3 - Organizzazione e capitale Umano, sezione 3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di personale";

**CONSIDERATO** che il DPR 24 giugno 2022, n. 81, recante l'*"individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"*, con l'articolo 1, comma 1, lett. a) ha soppresso, in quanto assorbito dalle rispettive disposizioni del PIAO, tra gli altri la programmazione del fabbisogno di cui all'articolo 6 del D. Lgs. 165/2001, esclusivamente per gli enti con più di 50 dipendenti;

**DATO ATTO** che il medesimo DPR, all'articolo 1 comma 3, stabilisce che le amministrazioni con non più di 50 dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021;

**RILEVATO** che dal combinato disposto degli articoli 4 e 6 del DM 24 giugno 2022, recante i contenuti tipici del PIAO, emerge come gli enti con non più di 50 dipendenti siano tenuti ad inserire all'interno del PIAO la sezione sulla programmazione del fabbisogno, esclusivamente, con particolare riguardo alla "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", mentre rimangono escluse le seguenti parti "1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei

vigenti vincoli di spesa;..... 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”,

**RITENUTO**, dunque, che, per gli enti con meno di 50 dipendenti, considerato che debbono inserire nel PIAO “*esclusivamente*” quanto detto sopra, rimane l’obbligo di approvare la programmazione del fabbisogno con atto separato con il contenuto tipico e completo dell’atto di programmazione del fabbisogno;

**PRESO ATTO** che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

**RICHIAMATO** altresì l’art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale 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;

**RILEVATO** che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l’autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l’art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che “(...) *il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*”;

**RILEVATO**, inoltre, che, in base a quanto disposto dalle Linee Guida sul Fabbisogno di Personale, il contenuto del Piano va ben oltre “*la programmazione delle cessazioni e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni in relazione alle scelte di reclutamento*” in quanto le stesse presuppongono che vi sia un atto di programmazione in cui le scelte debbono essere fatte ed in particolare, in linea con quanto disposto dal predetto DPCM 8 maggio 2018, il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell’attività di programmazione economico finanziaria complessivamente intesa, quindi deve guardare in primo luogo agli obiettivi dell’amministrazione di medio lungo periodo contenuti proprio nel DUP;

**VISTA** la deliberazione di G.C. n. 15 del 27/02/2024, con la quale si sono approvati, all’interno del PIAO, i contenuti del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026;

**DATO ATTO** che, a seguito:

- della cessazione che avverrà in data 28.02.2025 di un istruttore amministrativo, in servizio presso l'area servizi al cittadino si rende necessario procedere alla modifica della programmazione assunzionale per gli anni 2024, 2025 e 2026;

**DATO ATTO** che questo ente rispetta il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e s.m.i. e che la spesa media del triennio 2011/2013 è pari ad € 541.168,16;

**PRESO ATTO**, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*;

**RILEVATO** che per gli Enti Territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;

**DATO ATTO** che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024–2026 è inferiore alla spesa media del triennio 2011/2013;

**DATO ATTO** che:

- il piano occupazionale 2024-2026 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

**RITENUTO**, pertanto, di modificare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, come da schema di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 predisposta dal responsabile dell'area amministrativa sulla base delle direttive impartite dall'amministrazione comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

**RITENUTO** necessario modificare anche la “sezione 3 –Organizzazione del capitale umano, sezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni del personale” contenuta nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) della Pubblica Amministrazione” 2024-2026 (PIAO), recependo le modifiche apportate al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026, come da allegato A) al presente atto;

**PRESO ATTO**, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*;

**RILEVATO** che per gli Enti Territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;

**RILEVATO** che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024-2026 è inferiore alla spesa potenziale massima;

**RICHIAMATO** l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

**VISTA** l'asseverazione dell'organo di revisione economico-finanziaria del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio resa ai sensi del DPCM 17 marzo 2020, con cui ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

**DATO ATTO** che ai sensi dell'art. 4 comma 5 del CCNL 16/11/2022 i soggetti sindacali sono stati informati della presente modifica al Piano dei Fabbisogni del Personale, che sarà inserito all'interno del PIAO 2024-2026, e non sono pervenute osservazioni e proposte in merito;

**RITENUTO** di provvedere in merito;

**VISTI:**

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;
- lo Statuto comunale;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il vigente C.C.N.L. Funzioni locali;
- il D.P.C.M. 8 maggio 2018;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica del Responsabile Area Amministrativa e di regolarità contabile del Responsabile Area Finanziaria;

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi nelle forme di legge;

**DELIBERA**

- 1) di modificare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026 e di disporre, sulla base delle facoltà assunzionali calcolate in applicazione dell'art. 33 bis del

D.L. 34/19 e DPCM 17 marzo 2020 e per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il nuovo **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026, all. A)**, quale parte integrante e sostanziale;

- 2) di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, la variazione alla "sezione 3 – Organizzazione del capitale umano, sezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni del personale" contenuta nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) della Pubblica Amministrazione" 2024-2026 (PIAO), recependo le modifiche apportate al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026 , come da allegato A) al presente atto, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 3) di modificare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica anno 2025, all. B)** costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 4) di dare atto che nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa del personale, nel triennio 2024-2026 sono comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato anche nel corso del medesimo anno;
- 5) di autorizzare altresì fin d'ora il proseguimento o l'attivazione di ulteriori convenzioni di utilizzo congiunto di personale dell'ente o di altro ente ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2000 per soddisfare al meglio le esigenze anche temporanee, degli uffici e dell'ente, sempre nel rispetto complessivo dei limiti annui di spesa per personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 come pure stage e tirocini, nonché il limite delle facoltà assunzionali come da parere espresso dalla Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 17/2022;
- 6) di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 7) di dare atto che:
  - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
  - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 in tema di contenimento della spesa di personale ;
  - viene garantito il rispetto dell'equilibrio pluriennale del bilancio 2024-2026, in quanto la spesa di personale nei tre anni è contenuta nella spesa massima di personale possibile, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e sulla base del rendiconto 2023, che ammonta ad € 562.716,46, pari alla spesa del personale 2023 di € 509.595,17 sommata allo spazio assunzionale di € 53.121,29;
- 8) di allegare il parere favorevole del Revisore dei Conti, **all. C)**;
- 9) di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale 2024 – 2026 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta

(30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

10) di provvedere alla pubblicazione della deliberazione conseguente alla presente proposta, unitamente all'allegato A), all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", ", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica";

11) di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

12) di attribuire al presente provvedimento il carattere dell'immediata eseguibilità stante l'urgenza di provvedere.

Con separata votazione, unanime e favorevole espressa in forma palese, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma4, del D.Lgs.267/00, al fine di procedere ai necessari e conseguenti adempimenti.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 98 del 28-11-2024 ed allegati alla presente deliberazione.

<b>OGGETTO</b>	<b>SECONDA VARIAZIONE AL "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE" (PIAO) 2024-2026, SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E MODIFICA DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2025.</b>
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL SINDACO**  
**SPEROTTO MARIA TERESA**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**dott.ssa STRAZZABOSCO SABRINA**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.;e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

# **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

**Rappresenta la programmazione strategica delle risorse umane per il triennio successivo valutata sulla base dei seguenti fattori:**

- Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**
- Stima del trend delle cessazioni sulla base dei pensionamenti**
- Stima dell'evoluzione dei bisogni di spesa di personale in base alle scelte della Giunta Comunale.**

**Il Piano dei Fabbisogni 2024/2026 è riportato all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (PIAO) 2024-2026 approvato con deliberazione di G.C. n. 15 del 27/02/2024, modificato con deliberazione di G.C. n. 55 del 06.08.2024 e con deliberazione di G.C. n. \_\_\_\_ del**

---

*Comune di FARA VICENTINO (Prov. VI)*

**Programmazione triennale del fabbisogno di personale**

**2024-2026**

**Seconda Revisione**

**Indice:**

- a) Premessa**
- b) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato**
- c) Fabbisogno di personale a tempo determinato o alte forme flessibili di lavoro**

## Programmazione triennale del fabbisogno di personale

### a) Premessa

#### **PREMESSO CHE:**

- l'art. 2 del D.Lgs n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs n. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D. Lgs n. 165/2001 prevede che 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 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. 165/2001. 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. 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.
- l'art. 89 del D.Lgs n. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 dispone: “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 stabilisce 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 (...), garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

**DATO ATTO** che l'ente può variare in corso d'anno il Piano triennale dei fabbisogni solo a fronte di nuove e non prevedibili situazioni e la modifica deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

**PRESO ATTO** che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

**RICORDATO** che 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 € 541.168,16:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 525.576,90	€ 551.257,89	€ 546.669,69	€ 541.168,16

**CONSIDERATO** che il DPR 24 giugno 2022, n. 81, recante l'“individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività' e organizzazione”, con l'articolo 1, comma 1, lett. a) ha soppresso, in quanto assorbito dalle rispettive disposizioni del PIAO, tra gli altri la programmazione del fabbisogno di cui all'articolo 6 del D. Lgs. 165/2001, esclusivamente per gli enti con più di 50 dipendenti;

**DATO ATTO** che il medesimo DPR, all'articolo 1 comma 3, stabilisce che le amministrazioni con non più di 50 dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021;

**VISTO** il Decreto Crescita (D.L. 34/2019), convertito dalla Legge n. 56/2019, in vigore dal 7 luglio 2019) che all'art. 33 ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionali per i comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, come segue:

*“ 2. 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 al valore soglia 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, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*

**VISTO** il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni;

**TENUTO CONTO** che sulla base dei dati dei rendiconti, per le entrate anni 2020-2021-2022 e per le spese di personale anno 2022 il nostro Ente, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, aveva il valore soglia al di sotto del valore della soglia di virtuosità e con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 27/02/2024 aveva approvato il PIAO 2024-2026, contenente alla sezione 3.3 il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026, prevedendo di assumere personale a tempo indeterminato nei limiti dello spazio assunzionale per incrementare la spesa di personale nel corso dell'anno 2024, determinato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2022);

**DATO ATTO** che essendo stato approvato il rendiconto dell'anno 2023 si è reso necessario ricalcolare le facoltà assunzionali per gli anni 2024-2025-2026;

**DATO ATTO** che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Fara Vicentino appartiene alla fascia demografica d) (popolazione al 31/12/2023: n. 3694 abitanti);

**RILEVATO** che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,20% (A);
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,20% (B);

**VERIFICATO** che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti, per le entrate anni 2021 – 2022 – 2023 e per le spese di personale anno 2023, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Fara Vicentino è pari al **24,63%**, come sotto evidenziato:

### **Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2**

	<b>IMPORTI</b>		<b>DEFINIZIONI</b>
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		509.595,17	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.052.281,91	2.068.810,51	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	2.133.939,41		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	2.140.574,94		

FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023	40.121,58
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>	<b>24,63%</b>

**PRESO ATTO** che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità;

**VERIFICATO** altresì che, per quanto attiene l'obbligo della spesa di personale come stabilito dal decreto ministeriale 17 marzo 2020, il Comune di Fara Vicentino si colloca nella fascia d) definita dai valori soglia fissati per fascia demografica;

**DATO ATTO** che il nostro Ente ha facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2021 pari ad € 29.186,52;

**INDIVIDUATO** l'incremento massimo di spesa ottenuto moltiplicando il valore soglia del 27,20% (tabella 1 DM 17 marzo 2020) per le entrate correnti come sopra determinate da cui si desume:

$$2.068.810,51 \times 27,2\% = 562.716,46 \text{ spesa massima non superabile (valore soglia)}$$

*media entr. val. soglia*

$$562.716,46 - 509.595,17 = 53.121,29 \text{ incremento spesa massima tabella 1}$$

*Spesa max. spesa pers. 2023*

<b>ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1</b>			
<b>A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato</b>			
	<b>PTFP 22/23/24</b>	<b>PTFP 23/24/25</b>	<b>PTFP 24/25/26</b>
Numeratore	486.743,26	532.221,95	509.595,17
Denominatore	1.970.553,20	2.050.522,56	2.068.810,51
Percentuale tabella 1	27,20%	27,20%	27,20%
Valore massimo teorico	<b>49.247,21</b>	<b>25.520,19</b>	<b>53.121,29</b>
Valore soglia		557.742,14	562.716,46
<b>B) Determinazione del valore della Tabella 2</b>			
	<b>PTFP 22/23/24</b>	<b>PTFP 23/24/25</b>	<b>PTFP 24/25/26</b>
Spese di personale 2018	526.669,46	526.669,46	526.669,46
Percentuale di Tabella 2	26%	27%	28%
Valore massimo anno	<b>136.934,06</b>	<b>142.200,75</b>	<b>147.467,45</b>
		668.870,21	674.136,91
<b>C) Resti dei cinque anni antecedenti</b>	<b>29.186,52</b>		
<b>D) Capacità assunzionali a tempo indeterminato</b>			
	<b>PTFP 22/23/24</b>	<b>PTFP 23/24/25</b>	<b>PTFP 24/25/26</b>
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	<b>49.247,21</b>	<b>25.520,19</b>	<b>53.121,29</b>

**VERIFICATO** che il nostro Ente, in applicazione della normativa, ha **capacità assunzionale** pari ad € **53.121,29**, relativo al budget assunzionale garantito dall'applicazione delle percentuali di incremento massimo della spesa di personale imposte dalla Tabella 1, ex art. 4, comma 1, del D.M. attuativo 17 marzo 2020. Non è possibile applicare le percentuali di incremento progressivo della spesa dell'anno 2018 individuate dalla Tabella 2, ex art. 5, comma 1, del decreto anzidetto, in quanto restituiscono un valore superiore a quello definito sopra e pertanto inapplicabile;

#### **b) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

**RICHIAMATA** la deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 21.12.2023, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2024/2026;

**RICHIAMATA** la deliberazione di Consiglio Comunale n. 34 del 21.12.2023, con la quale è stato approvato il DUP 2024/2026;

**RICHIAMATA** la delibera di Giunta Comunale n. 95 del 21.12.2023, con la quale è stato approvato il P.E.G. per l'esercizio 2024;

**DATO ATTO** che le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale nelle annualità 2024, 2025 e 2026 rispettano i limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. In particolare:

- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 in tema di contenimento della spesa di personale;
- viene garantito il rispetto dell'equilibrio pluriennale del bilancio 2024-2026, in quanto la spesa di personale nei tre anni è contenuta nella spesa massima di personale possibile, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.

**VISTA** la deliberazione di G.C. n. 15 del 27.02.2024 avente ad oggetto "Approvazione del Piano Integrato di Attività di Organizzazione 2024/2026 (PIAO) ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021", contenente il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 e piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

**VISTA** la nota acquisita al prot. comunale n. 7720 del 10.10.2024 con cui il dipendente matricola n. 10 ha inviato richiesta di domanda di pensione di anzianità comunicando la cessazione dell'attività di lavoro di pendente dalla data del 28.02.2025;

**VISTA**, quindi, la necessità di prevedere, per l'anno 2025, la sostituzione del dipendente matricola n.10 con un Funzionario Amministrativo, Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione a tempo pieno ed indeterminato;

Sulla base della normativa e delle motivazioni riportate al precedente punto a), di seguito si riporta il Piano triennale dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato anni 2024/2026:

**ACCERTATO** che, in base alle vigenti disposizioni di legge, lo spazio assunzionale per incrementare la spesa di personale periodo 2024/26, determinato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, risulta essere di € **53.121,29**;

Sulla base delle motivazioni in premessa indicate, di seguito si riportano le modifiche al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale a tempo indeterminato anni 2024/2026:

**ANNO 2024**

- **Assunzione n. 1 Operatore Tecnico, Area degli "Operatori" – CCNL 16.11.2022 - a tempo pieno ed indeterminato** – in sostituzione di n.1 dipendente operatore tecnico esperto, Area degli "Operatori Esperti", cessato durante l'anno 2024.

Tale assunzione è già stata effettuata mediante concorso pubblico preceduto da mobilità obbligatoria (ex art. 34 bis, D.Lgs 165/2001 e s.m.i).

**ANNO 2025**

- **Assunzione n. 1 Funzionario Amministrativo, Area degli "Funzionari ed Elevata Qualificazione" – CCNL 16.11.2022 - a tempo pieno ed indeterminato** – in sostituzione di n.1 dipendente Istruttore Amministrativo Area degli "Istruttori" che cesserà durante l'anno 2025.

Procedura da attuare mediante mobilità volontaria, ovvero mediante scorrimento graduatorie di altri Enti, ovvero mediante bando di concorso pubblico preceduto da mobilità obbligatoria (ex art. 34 bis, D.Lgs 165/2001 e s.m.i).

**ANNO 2026**

Nessuna assunzione a tempo indeterminato

Per le tre annualità 2024 – 2025 – 2026:

- si dà atto che, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa del personale, sono comunque consentite eventuali sostituzioni di personale cessato nel corso del medesimo anno;
- si prevede, al fine di garantire la continuità dei servizi erogati dall'Ente, la possibilità di aumentare provvisoriamente l'orario del personale part-time in servizio, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dal c. 557 della Legge 296/2006;
- è autorizzato fin d'ora il proseguimento o l'attivazione di ulteriori convenzioni di utilizzo congiunto di personale dell'ente o di altro ente ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2000 per soddisfare al meglio le esigenze anche temporanee, degli uffici e dell'ente, sempre nel rispetto complessivo dei limiti annui di spesa per personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 come pure stage e tirocini;
- si precisa che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 in tema di contenimento della spesa di personale;
- a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

### c) Fabbisogno di personale a tempo determinato o alte forme flessibili di lavoro

**RICHIAMATO** il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per forme di lavoro flessibile nell'anno 2009;

**RICHIAMATO** il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del D.Lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009	
Profilo/categoria	Importo
Tempo determinato	€ 10.642,00
<b>Totale</b>	<b>€ 10.642,00</b>

Relativamente al Piano triennale dei fabbisogni di personale a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile anni 2024/2026, saranno valutate le esigenze della P.A.

ALLEGATO B)

**Dotazione organica del Comune di Fara Vicentino**

**AREA FINANZIARIA**

Categ.	PROFILO	dotazione organica	AREA DI INQUADR. CCNL 16/11/2022	PROFILO dal 01/04/2023 ai sensi CCNL 16/11/2022	Spesa potenziale dei posti coperti e da coprire
ex D	Istruttore direttivo amm- contabile (ex D5)	1	Area dei funzionari ed elevata qualificazione	VACANTE	31.242,75
ex B	Collabore Amministrativo - Contabile - Part time 18 h	1	Area degli operatori esperti (ex B3)	VACANTE	10.872,81
ex B	Collabore Amministrativo	1	Area degli operatori esperti (ex B3)	Collaboratore amministrativo	21.745,62
TOTALE AREA		3			<b>€ 63.861,18</b>

**AREA  
AMMINISTRATIVA**

Categ.	PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA	AREA DI INQUADR. CCNL 16/11/2022	PROFILO dal 01/04/2023 ai sensi CCNL 16/11/2022	Spesa potenziale dei posti coperti e da coprire
ex D	Funzionario Amministrativo	1	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario Amministrativo	26.313,36
ex C	Istruttore Amministrativo	1	Area degli Istruttori (ex C4)	Istruttore Amministrativo	25.080,36
ex C	Istruttore Amministrativo	1	Area degli Istruttori (ex C1) - part time 18 h	Istruttore Amministrativo	11.587,80
ex B	Collaboratore Amministrativo - Contabile	1	Area degli operatori esperti (ex B3)	VACANTE	21.745,62
TOTALE AREA		4			<b>€ 84.727,14</b>

**AREA TECNICA**

Categ.	PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA	AREA DI INQUADR. CCNL 16/11/2022	NUOVO PROFILO dal 01/04/2023 ai sensi CCNL 16/11/2022	Spesa potenziale dei posti coperti e da coprire
ex D	Funzionario tecnico	1	Area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex D5)	Funzionario tecnico	31.242,75
ex D	Funzionario tecnico	1	Area dei funzionari ed elevata qualificazione - part time 18 h (ex D2)	Funzionario tecnico	13.166,81
ex C	Istruttore tecnico	1	Area degli istruttori (ex C1)	Istruttore tecnico	23.175,61
ex C	Istruttore tecnico	1	Area degli istruttori - part time 18 h (ex C1)	Istruttore tecnico	11.587,80
ex B	Operatore tecnico esperto	1	Area degli operatori esperti (ex B1)	Operatore tecnico esperto	20.620,72
Ex A	Operatore tecnico	1	Area degli operatori (ex A1)	<b>Nuovo Operatore tecnico - <u>Posto che ha sostituito la figura alla precedente riga</u></b>	19.806,96
TOTALE AREA		6			<b>119.600,65</b>

**AREA SERVIZI AL CITTADINO**

Categ.	PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA	AREA DI INQUADR. CCNL 16/11/2022	PROFILO dal 01/04/2023 ai sensi CCNL 16/11/2022	Spesa potenziale dei posti coperti e da coprire
ex D	Funzionario Amministrativo Contabile	1	Area dei Funzionari e dell' E.Q. (ex D3)	Funzionario Amministrativo Contabile	28.766,50
ex C	Istruttore amministrativo	- 1	Area degli istruttori (ex C4)	Istruttore amministrativo - <b><u>Posto da sostituire in quanto cesserà in data 28.02.2025</u></b>	4.180,06
ex D	Funzionario Amministrativo	+ 1	Area dei Funzionari e dell' E.Q.	<b>Nuovo Funzionario Amministrativo - <u>Posto che andrà a sostituire la figura alla precedente riga</u></b>	20.955,59
Ex C	Istruttore Amministrativo	1	Area degli istruttori (ex C1 part-time 18/36 h)	VACANTE	11.587,81
ex B	Collaboratore amministrativo	1	Area degli operatori esperti	VACANTE	20.620,72
TOTALE AREA		4			<b>€ 86.110,68</b>
TOTALE GENERALE		17			<b>€ 354.299,65</b>

COMUNE DI FARA VICENTINO  
Provincia di Vicenza

**PARERE DEL REVISORE DEI CONTI**

**Parere sulla proposta di Delibera di Giunta Comunale N. 98 del 28.11.2024 avente ad oggetto: "SECONDA VARIAZIONE AL "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE" (PIAO) 2024-2026, SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE"**

**Documento del Revisore n. 30 del 05/12/24**

**Il Revisore dei Conti del Comune di Fara Vicentino**

Richiamata la deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 25/07/2023, con la quale il sottoscritto è stato nominato Revisore del Conto per il triennio 06.08.2023 – 05.08.2026;

**PREMESSO**

- che l'organo di revisione, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 448/01, è tenuto a certificare la programmazione del fabbisogno del personale;
- che l'Ente non è in condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi delle vigenti disposizioni e non ha dichiarato il dissesto ai sensi degli art. 242 e 244 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, né, come risulta dal consuntivo dell'esercizio 2023 approvato con deliberazione di C.C. n. 2 del 16/04/2024, presenta condizioni di squilibrio;
- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2023;
- ha rispettato la riduzione della spesa di personale prevista dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e s.m.i.;

**RILEVATO**

- che durante l'anno 2025 un dipendente Istruttore Amministrativo, Area degli "Istruttori" ha inviato richiesta di domanda di pensione di anzianità comunicando la cessazione dell'attività di lavoro dipendente dalla data del 28.02.2025;
- che per l'Ente è necessario prevedere alla sostituzione con un Funzionario Amministrativo, Area dei "Funzionari ed Elevata Qualificazione" a tempo pieno ed indeterminato per garantire il corretto funzionamento degli uffici e servizi;
- che l'Amministrazione con la proposta di delibera in oggetto revisiona il Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-26 presente nel Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con delibera di Giunta n. 15 del 27.02.2024 e modificato con delibera n. 55 del 06.08.2024;
- che l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito;

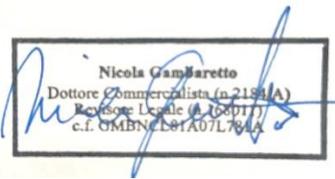
**ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

Ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001, sulla proposta di deliberazione in oggetto;

**ASSEVERA**

che il costo relativo alla sostituzione del dipendente Istruttore Amministrativo, Area degli "Istruttori" con un dipendente Funzionario Amministrativo, Area dei "Funzionari ed Elevata Qualificazione" come sopra indicato, è sostenibile a valere sulle risorse del bilancio di previsione 2024-2026.

Il Revisore dei Conti  
Dott. Nicola Gambaretto

  
Nicola Gambaretto  
Dottore Commercialista (n.2184/A)  
Revisore Legale (n.66017)  
c.f. GMBNCE81A07L784A