



Comune di VINZAGLIO

Provincia di NOVARA

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

n. 19 del 31/03/2026

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) – 2026-2028

L'anno duemilaventisei addì trentuno del mese di marzo alle ore dodici e minuti quarantacinque nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Presente
OLIVERO Giuseppe - SINDACO	Sì
AGLIETTA Rinaldo - Assessore	Sì
DI PIERO Paolo - VICE SINDACO	No
Totale Presenti:	2
Totale Assenti:	1

Partecipa il Segretario comunale Dott.ssa Benedetta Baldassarre, in collegamento da remoto, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. GIUSEPPE OLIVERO – SINDACO, assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 25 in data 17/12/2025, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2026-2028;
- con delibera di Consiglio comunale n. 26 in data 17/12/2025, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2026-2028;
- con delibera di Giunta comunale n. 12 in data 20/02/2026, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2026-2028;

Preso atto che l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:

“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

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

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

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

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

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

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

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

Visti inoltre:

- l'art. 6, c. 5, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: *“5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo”;*
- l'art. 6, c. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: *“6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo*

sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”;

- l'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, il quale stabilisce che: *“6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;*
- l'art. 6, c. 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: *“7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;*
- l'art. 6, c. 8, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: *“8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane”.*

Dato atto che il Comune di Vinzaglio, alla data del 31 dicembre 2025 ha meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale.

Visto che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, il quale all'art. 1, c. 3 dispone: “*3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021*” e precisamente: “*6. (...) con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*”.

Rilevato che, ai sensi dell'art. 2, D.P.R. n. 81/2022, “*1. Per gli enti locali di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.*”

Visto inoltre che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Rilevato che il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- all'art. 1, c. 3, che “Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.”;
- all'art. 1, c. 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava “Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.”, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;
- all'art. 2, c. 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Preso atto che il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, il quale reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta

dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

Preso inoltre atto che il suddetto decreto dispone:

- all'art. 2, c. 2, che "Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.";
- all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che "Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1."
- all'art. 7, c. 1, che "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione."
- all'art. 8, c. 2, che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";
- all'art. 9, che "Ai sensi dell'articolo 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali con meno di

15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”

- all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

Preso atto altresì che, ai sensi dell'art. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, all'art. 4, le pubbliche amministrazioni sono tenute a pubblicare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) nel proprio sito istituzionale;

Vista la proposta di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028 predisposta dagli uffici competenti per la redazione di ciascuna delle sezioni di cui si compone lo schema tipo allegato al D.M. 24 giugno 2022;

Considerato quanto sopra, si propone di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028, come allegato alla presente deliberazione;

Visti:

- il vigente Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;
- lo Statuto comunale.

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi dell'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, secondo lo schema semplificato definito con D.M. 24 giugno 2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028 gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'art. 6, c. 2, lett. da a) a g), D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
3. di dare mandato al Responsabile di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni 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", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

4. di dare mandato al Responsabile di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 (PIAO), come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
5. di demandare al responsabile del servizio personale gli eventuali ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Letto approvato e sottoscritto

SINDACO
Firmato Digitalmente
OLIVERO Giuseppe

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato Digitalmente
Dott.ssa Benedetta Baldassarre

COMUNE DI VINZAGLIO

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) – 2026-2028

Il sottoscritto Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs, 18/08/2000 n. 267 e s.m.i., attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147 - bis , 1° comma, del medesimo D.Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto.

Vinzaglio, li 31/03/2026

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente

Dott.ssa Baldassarre Benedetta

COMUNE DI VINZAGLIO

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(PIAO) – 2026-2028**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio finanziario esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione, rilasciato, ai sensi degli artt. 49 e 147 - bis , 1° comma del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 e s.m.i..

Vinzaglio, li 31/03/2026

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente

Rag. Rosella Franzo

COMUNE DI VINZAGLIO

Provincia di Novara

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2026-2028

(art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113)

Testo revisionato e aggiornato in forma semplificata

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attivita' e Organizzazione, di seguito PIAO, costituisce il documento unitario di programmazione attraverso il quale il Comune coordina, in un quadro coerente, gli obiettivi strategici, organizzativi e gestionali, le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, la programmazione del lavoro agile e il fabbisogno di personale. Il Piano ha durata triennale ed e' aggiornato annualmente.

Per il Comune di Vinzaglio, ente di ridotte dimensioni demografiche e organizzative, il PIAO assolve anche ad una funzione di semplificazione: concentra in un unico atto i principali strumenti programmatori, preservando la chiarezza delle responsabilita', la sostenibilita' organizzativa e la leggibilita' per cittadini, amministratori e operatori.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente Piano e' redatto nel rispetto del quadro normativo vigente in materia di programmazione integrata, performance, anticorruzione, trasparenza, organizzazione del lavoro e fabbisogni di personale. In particolare si richiamano:

- art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, recante individuazione degli adempimenti assorbiti dal PIAO;
- decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, recante definizione del contenuto del PIAO e modalita' semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti;
- d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto compatibile con gli enti locali e con la disciplina speciale del PIAO;
- legge 6 novembre 2012, n. 190, d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 e D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, come modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81;
- PNA 2022, Aggiornamento 2023 e Aggiornamento 2024 ANAC, con particolare riguardo alle indicazioni per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti;
- d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 6, art. 33, art. 35-bis, art. 53 e art. 54-bis;

- art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 e D.M. 17 marzo 2020 in materia di sostenibilita' finanziaria della spesa di personale dei comuni;
- art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di lavoro agile, e disciplina regolamentare interna dell'ente.

Il Piano e' predisposto in forma semplificata, in quanto il Comune presenta un numero di dipendenti inferiore a 50. Restano fermi gli obblighi di aggiornamento annuale del PIAO e di aggiornamento della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza nei casi previsti dalla normativa e dagli atti ANAC.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Vinzaglio (NO)
Sede	Via Roma 21 - Vinzaglio
Codice fiscale	80001470030
Partita IVA	00431920032
Sindaco	Giuseppe Olivero
Dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente	3 a t.i. oltre a 2 a t.d.
Popolazione al 31 dicembre dell'anno precedente	547
Telefono	0161 317127
Sito istituzionale e PEC	https://www.comune.vinzaglio.it - vinzaglio@postemailcertificata.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E

ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Per i comuni di minori dimensioni il valore pubblico si traduce nella capacità di mantenere servizi essenziali stabili, accessibili e sostenibili, garantendo nello stesso tempo legalità, tempestività amministrativa, presidio del territorio e attenzione alle fragilità sociali. Gli indirizzi del presente PIAO sono coerenti con il DUP, il bilancio di previsione e gli altri strumenti di programmazione dell'ente.

Nel triennio 2026-2028 il Comune orienta la propria azione ai seguenti risultati attesi:

- mantenimento dell'equilibrio tra qualità dei servizi e sostenibilità finanziaria, senza incremento della pressione tributaria comunale oltre i limiti imposti dalla normativa statale;
- consolidamento dei servizi sociali di prossimità, con particolare attenzione all'assistenza domiciliare agli anziani, alla distribuzione dei farmaci nel capoluogo e nelle frazioni e al supporto ai cittadini sugli adempimenti di natura fiscale e amministrativa;
- promozione della sicurezza urbana e del presidio del territorio mediante manutenzione e potenziamento dei sistemi di videosorveglianza e collaborazione con le forze dell'ordine;
- prosecuzione degli interventi di abbattimento delle barriere architettoniche e miglioramento della fruibilità degli spazi pubblici;
- completamento della revisione dello strumento urbanistico generale e presidio dei correlati adempimenti tecnici e procedurali;
- miglioramento del servizio rifiuti attraverso un'interlocuzione costante con il Consorzio gestore, in modo proporzionato alla dimensione del Comune;
- sostegno alle occasioni di aggregazione culturale, sociale e ricreativa mediante collaborazione con associazioni e messa a disposizione, nei limiti consentiti, di spazi e immobili comunali.

Accessibilita' e semplificazione

Nel triennio il Comune conferma l'obiettivo di migliorare l'accessibilita' fisica e digitale ai servizi, con attenzione ai cittadini anziani e ai soggetti fragili. In tale ambito rientrano il progressivo aggiornamento del sito istituzionale, il miglior utilizzo dei gestionali in uso, l'estensione dei pagamenti tramite PagoPA e la revisione dei procedimenti che presentano maggiore frequenza d'uso o piu' elevato impatto esterno.

2.2 PERFORMANCE

La presente sottosezione definisce un assetto essenziale e leggibile degli obiettivi di performance, coerente con le dimensioni dell'ente. Gli obiettivi sono distinti in: un obiettivo trasversale comune a tutti i responsabili e una serie di obiettivi specifici per area, da coordinare con PEG e sistema di misurazione e valutazione della performance.

Settore / Responsabile	Obiettivo	Indicatore di risultato	Termine
Obiettivo trasversale – tutti i settori	Rispetto dei tempi medi di pagamento	Indicatore di tempestività dei pagamenti pubblicato in Amministrazione Trasparente ai sensi del d.lgs. 33/2013	monitoraggio trimestrale
Segretario Comunale	Miglioramento della qualità amministrativa degli atti e coordinamento degli strumenti programmatori	Predisposizione linee guida operative per la redazione degli atti e verifica di coerenza tra DUP, PIAO e PEG	31.12.2026
Servizio finanziario – tributi	Completamento passaggio al nuovo software di contabilità e predisposizione del bilancio 2027-2029 mediante il nuovo gestionale	Migrazione completa al nuovo programma e redazione del bilancio 2027-2029 sul nuovo applicativo	termine approvazione bilancio
Servizi demografici – amministrativi	Supporto al processo di accorpamento dei settori e revisione regolamenti fondamentali dell'ente	Predisposizione proposta di aggiornamento del regolamento sul funzionamento del Consiglio comunale e del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi	31.12.2026
Servizio tecnico – lavori pubblici – patrimonio	Miglioramento organizzazione e monitoraggio interventi manutentivi e opere pubbliche	Aggiornamento elenco interventi manutentivi e monitoraggio stato di attuazione degli interventi programmati	31.12.2026

Settore / Responsabile	Obiettivo	Indicatore di risultato	Termine
Polizia Locale – vigilanza e commercio	Monitoraggio del territorio mediante utilizzo dei sistemi di videosorveglianza	Rilevazione diretta delle violazioni accertate tramite sistema di videosorveglianza e registrazione delle relative sanzioni	31.12.2026
Operatore tecnico – manutenzioni	Miglioramento decoro e manutenzione del patrimonio comunale	Esecuzione interventi manutentivi programmati e segnalazione periodica delle necessità di intervento	31.12.2026

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Comune di Vinzaglio, in ragione delle proprie ridotte dimensioni organizzative, adotta la presente sottosezione in forma semplificata, fermo restando il rispetto della disciplina sostanziale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. La prevenzione della corruzione e' considerata leva trasversale di buon andamento, imparzialita', affidabilita' amministrativa e tutela del valore pubblico.

La sottosezione e' aggiornata per il triennio 2026-2028. Restano salve, in sede di aggiornamento infra-annuale, le modifiche rese necessarie da fatti corruttivi, disfunzioni amministrative significative, modifiche organizzative rilevanti o novita' normative e regolatorie.

Soggetti e responsabilita'

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e' individuato con decreto sindacale vigente. Il RPCT coordina il processo di gestione del rischio, presidia il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione, propone l'aggiornamento della presente sottosezione e si raccorda con responsabili, dipendenti e Nucleo di valutazione. I responsabili di servizio collaborano alla mappatura dei processi, alla valutazione del rischio, all'attuazione delle misure e al monitoraggio. Tutto il personale e' tenuto ai doveri di collaborazione, segnalazione e astensione nei casi previsti dalla legge e dal codice di comportamento.

Analisi del contesto esterno

Il Comune opera in un contesto territoriale di piccole dimensioni, caratterizzato da una limitata complessita' amministrativa e da una domanda di servizi fortemente concentrata su attivita' di base, servizi demografici, manutenzioni, lavori pubblici, gestione del territorio e relazioni di prossimita' con l'utenza. Proprio la ridotta dimensione dell'ente, se da un lato facilita il controllo diffuso, dall'altro impone un presidio costante dei rischi connessi alla scarsa fungibilita' del personale, alla concentrazione di competenze, alla limitata rotazione degli operatori economici e alla gestione contestuale di piu' procedimenti da parte dei medesimi soggetti.

Analisi del contesto interno

La struttura del Comune e' articolata nei seguenti ambiti organizzativi: personale; segreteria e affari generali; servizi finanziari, tributi, IVA ed economato; servizi demografici, stato civile, leva, elettorale e URP; lavori pubblici, tecnico-urbanistico e patrimonio; polizia locale, vigilanza e commercio. La consistenza della struttura e' contenuta e richiede un forte coordinamento del Segretario comunale e dei responsabili di servizio. Non risultano, sulla base degli elementi disponibili, fenomeni corruttivi accertati o disfunzioni significative tali da imporre la revisione radicale del sistema di prevenzione; permangono tuttavia aree da presidiare con attenzione, soprattutto in materia di contratti pubblici, gestione del personale, concessione di vantaggi economici, controlli e gestione delle entrate.

Aree di rischio e valutazione sintetica

Area di rischio	Evento rischioso prevalente	Valutazione sintetica
Acquisizione e gestione del personale	Indebito riconoscimento di vantaggi nelle selezioni e negli istituti di gestione del rapporto	Basso
Contratti pubblici	Favoritismi, carenze motivazionali, improprio utilizzo di affidamenti e proroghe	Medio
Concessione di contributi e vantaggi economici	Indebita attribuzione di benefici o carenze istruttorie	Basso/Medio
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Trattamenti differenziati non giustificati	Basso
Entrate, spese e patrimonio	Errori o agevolazioni indebite nella gestione delle risorse	Basso
Governo del territorio e pianificazione urbanistica	Carenze nel presidio dei procedimenti o nei	Medio

	termini di monitoraggio	
Incarichi e nomine	Attribuzioni non adeguatamente motivate	Basso
Provvedimenti ampliativi privi o con effetti economici	Indebito riconoscimento di utilita' a terzi	Basso/Medio

Misure generali

- applicazione del codice di comportamento e aggiornamento dello stesso, se necessario, alla disciplina vigente;
- obbligo di astensione e gestione del conflitto di interessi, anche potenziale, con dichiarazioni e aggiornamenti periodici;
- verifica delle dichiarazioni in materia di inconferibilita' e incompatibilita' ai sensi del d.lgs. 39/2013;
- applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 nelle commissioni e negli incarichi che comportano gestione di risorse o selezioni;
- presidio del pantouflage mediante specifiche clausole e dichiarazioni negli affidamenti e nei contratti;
- formazione annuale del personale sui temi dell'etica pubblica, della trasparenza, del conflitto di interessi e della corretta gestione dei procedimenti;
- utilizzo dei controlli interni e del controllo successivo di regolarita' amministrativa quali strumenti di monitoraggio anche anticorruzione;
- tutela del segnalante secondo la disciplina vigente e attivazione dei canali previsti dall'ordinamento;
- pubblicazione tempestiva degli atti, dei contributi e dei principali dati organizzativi nella sezione Amministrazione trasparente secondo gli schemi ANAC vigenti.

Misure specifiche 2026-2028

Ambito	Misura	Responsabile	Termine
Contratti pubblici	Motivazione rafforzata in caso di proroga, rinnovo o deroga al	Responsabile competente	Annuale

	principio di rotazione; tracciabilita' della scelta del contraente		
Trasparenza	Adeguamento progressivo della sezione Amministrazione trasparente agli schemi standard ANAC applicabili all'ente	Responsabili e referente trasparenza	2026
Accesso civico	Istituzione o aggiornamento del registro degli accessi e presidio dei tempi di evasione	Segreteria/URP	2026
Contributi e vantaggi economici	Verifica preventiva dei presupposti, pubblicazione tempestiva e controllo sulla completezza motivazionale dei provvedimenti	Responsabili competenti	Annuale

Trasparenza

Il Comune assicura la pubblicazione dei dati, documenti e informazioni previsti dal d.lgs. 33/2013 nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale. Le pubblicazioni devono rispettare, per quanto applicabili, gli schemi standard ANAC vigenti. Il controllo sulla completezza e sull'aggiornamento delle pubblicazioni costituisce parte del sistema dei controlli interni e del monitoraggio del RPCT.

Monitoraggio

Il monitoraggio della presente sottosezione e' svolto dal RPCT con il supporto dei responsabili di servizio. Con cadenza almeno annuale si procede ad una verifica dello stato di attuazione delle misure, dell'aggiornamento della sezione Amministrazione trasparente, dell'eventuale insorgenza di criticita' e della necessita' di adeguare la mappatura dei processi o le misure di presidio.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Comune, come risultante dagli atti organizzativi vigenti, e' improntata alla massima essenzialita' e prevede la ripartizione delle funzioni nei seguenti servizi:

1. personale;
2. organi istituzionali, segreteria e contratti, cultura, sport e tempo libero;
3. servizi finanziari, tributi, IVA ed economato;
4. servizi demografici, stato civile, leva, elettorale e URP; lavori pubblici,
5. tecnico-urbanistico e patrimonio;
6. polizia locale, vigilanza e commercio.

I responsabili dei servizi sono individuati con gli atti organizzativi e di nomina vigenti. La presente sottosezione rinvia, per il dettaglio nominativo e per eventuali aggiornamenti in corso d'anno, al PEG e ai decreti di attribuzione delle responsabilita'.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune si e' dotato di disciplina sul lavoro agile con deliberazione della Giunta comunale n. 11 del 2 marzo 2023, quale allegato al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Con deliberazione di Giunta n. 17 del 23 marzo 2023 sono state individuate le attivita' non smartizzabili.

Per il triennio 2026-2028 il lavoro agile resta configurato come modalita' organizzativa eventuale e selettiva, compatibile con le esigenze del servizio e con la struttura di ridotte dimensioni dell'ente. Restano ferme le attivita' che, per natura, richiedono la presenza in sede e il contatto diretto con l'utenza. Gli obiettivi perseguiti sono il miglioramento dell'efficienza, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il rafforzamento delle competenze digitali e la continuita' operativa dei servizi.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La programmazione del fabbisogno di personale e' definita nel rispetto dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001, dell'art. 33 del decreto-legge 34/2019, del D.M. 17 marzo 2020 e dei vincoli di finanza pubblica vigenti. Essa e' orientata a garantire la continuita' minima dei servizi e a fronteggiare la prevista cessazione di un funzionario nel corso del 2026.

Il Comune di Vinzaglio rientra nella fascia demografica dei comuni con meno di 1.000 abitanti. Sulla base dei dati riportati dall'ente, il rapporto tra spesa di personale e entrate correnti al netto del FCDE e' pari al 21,46%, valore inferiore alla soglia del 29,50% prevista dal D.M. 17 marzo 2020 per la fascia di riferimento. L'ente si colloca pertanto tra i comuni che, in linea di principio, possono programmare assunzioni nel rispetto della sostenibilita' finanziaria complessiva e dell'asseverazione dell'organo di revisione.

Quadro finanziario sintetico

Voce	Importo
Spesa di personale complessiva considerata ai fini del rapporto	106.042,22 euro
Entrate correnti Titoli 1-3	514.373,34 euro
FCDE bilancio di previsione 2026	20.140,41 euro
Entrate correnti al netto FCDE	494.232,93 euro
Rapporto spesa di personale / entrate correnti nette	21,46%
Valore soglia fascia demografica	29,50%

Dotazione organica

Il Comune presenta attualmente la seguente dotazione organica

Area professionale	Ex categoria	Posti coperti	Posti previsti in dotazione	Note
Operatori	A	0	0	Nessun posto

Area professionale	Ex categoria	Posti coperti	Posti previsti in dotazione	Note
				previsto
Operatori esperti	B	1	1	Posto in essere
Istruttori	C	1	1	Posto in essere
Funzionari ed EQ	D	1	1	Posto in essere

Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato

Anno	Previsione	Costo previsto
2026	Nessuna ulteriore assunzione programmata allo stato	-
2027	Nessuna ulteriore assunzione programmata allo stato	-
2028	Nessuna ulteriore assunzione programmata allo stato, salvo sopravvenienze organizzative e finanziarie	-

Lavoro flessibile

Ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, l'ente potrà ricorrere a forme di lavoro flessibile esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali, entro i limiti di spesa consentiti. Sulla base dei dati comunicati, il valore storico 2009 per lavoro flessibile è pari a euro 18.150,00; la spesa sostenuta nel 2024 è pari a euro 13.884,86; la spesa programmata per il 2025 è pari a euro 14.500,00. Per il triennio 2026-2028 ogni eventuale utilizzo di lavoro flessibile dovrà essere previamente verificato sotto il profilo della necessità, della temporaneità e della compatibilità finanziaria.

Tipologia	Riferimento normativo	N. unità	Finalità organizzativa	Note
Utilizzo di personale di altri enti locali fuori dall'orario di servizio	art. 1 comma 557 L.3 311/2004		Garantire continuità dei servizi fondamentali in presenza di dotazione organica ridotta	Modalità tipica per enti di piccole dimensioni
Contratti a tempo determinato	art. 36 D.Lgs. 165/2001	eventuale	Esigenze temporanee o sostitutive	nei limiti di spesa
Incarichi professionali ex art. 7 c.6	D.Lgs. 165/2001 art. 7 comma 6	eventuale	Attività specialistiche non presenti all'interno dell'ente	motivazione rafforzata

PROSPETTO COSTO LAVORO FLESSIBILE 2026

(art. 9 comma 28 DL 78/2010 – esclusa indennità EQ)

Profilo	Categoria	Ore mensili	Periodo	Ore totali	Costo orario stimato	Costo annuo
Funzionario tecnico	D7	25	12 mesi	300	€ 35	€ 10.500
Agente Polizia Locale	C3	12	12 mesi	144	€ 24	€ 3.456
Istruttore amministrativo	C1	35	3 mesi	105	€ 22	€ 2.310

TOTALE SPESA LAVORO FLESSIBILE 2026

€ 16.266

Descrizione	Importo
Limite spesa lavoro flessibile (anno 2009)	€ 18.150
Spesa programmata 2026	€ 16.266
Margine residuo	€ 1.884

La spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2026, calcolata con riferimento ai rapporti attivati ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 311/2004, al netto delle indennità di Elevata Qualificazione, è pari a € 16.266 e rispetta il limite di cui all'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010, pari a € 18.150.

[Ricognizione delle eccedenze e dotazione organica di riferimento](#)

Con il presente Piano si da' atto che, allo stato, non risultano eccedenze di personale o situazioni di soprannumero ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2026–2028

(ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006)

Premessa

Il Piano delle Azioni Positive è lo strumento attraverso il quale l'amministrazione promuove la realizzazione di condizioni di **pari opportunità tra uomini e donne**, il **benessere organizzativo** e la **valorizzazione delle risorse umane**, in attuazione dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006.

Il Comune di Vinzaglio, in considerazione della ridotta dimensione organizzativa e della limitata dotazione organica, orienta le proprie azioni al perseguimento di obiettivi concreti e sostenibili, compatibili con la struttura dell'ente, promuovendo condizioni di lavoro improntate a:

- rispetto della persona
- valorizzazione delle competenze
- conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
- prevenzione di situazioni di discriminazione diretta o indiretta
- sviluppo di un clima organizzativo collaborativo

Il Piano si integra con gli obiettivi del PIAO, contribuendo alla creazione di **valore pubblico** attraverso il miglioramento dell'efficienza organizzativa e del benessere del personale.

Contesto organizzativo

La dotazione organica dell'Ente è estremamente contenuta, con un numero limitato di dipendenti e il ricorso, ove necessario, a forme di collaborazione con altri enti locali ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 311/2004.

Tale assetto comporta:

- necessità di forte collaborazione tra uffici
- valorizzazione della polifunzionalità del personale
- esigenza di garantire flessibilità organizzativa
- attenzione al benessere organizzativo quale fattore di efficienza amministrativa

Non risultano situazioni di discriminazione o contenziosi in materia di pari opportunità.

Obiettivi generali

Il Comune di Vinzaglio promuove:

1. pari opportunità nell'accesso al lavoro e nella crescita professionale
2. equilibrio tra responsabilità professionali e vita privata
3. valorizzazione delle competenze individuali
4. miglioramento del clima organizzativo
5. diffusione di modalità organizzative flessibili compatibili con le esigenze dell'ente

Azioni positive

1. Conciliazione tempi di vita e di lavoro

L'ente favorisce modalità organizzative che consentano la migliore conciliazione tra esigenze lavorative e personali, compatibilmente con la necessità di garantire la continuità dei servizi ai cittadini.

Azioni:

- applicazione dell'istituto del lavoro agile nei limiti previsti dal regolamento interno
- flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio
- valutazione di esigenze personali temporanee (es. situazioni familiari particolari)

Indicatore:

assenza di segnalazioni di criticità organizzative derivanti da rigidità dell'orario

2. Benessere organizzativo e clima lavorativo

L'amministrazione promuove un ambiente di lavoro improntato alla collaborazione e al rispetto reciproco.

Azioni:

- confronto periodico tra Segretario comunale e responsabili di servizio
- condivisione delle informazioni organizzative
- prevenzione di situazioni di conflitto organizzativo
- attenzione ai carichi di lavoro, compatibilmente con la struttura dell'ente

Indicatore:

assenza di segnalazioni di situazioni di disagio lavorativo

3. Valorizzazione delle competenze e formazione

L'ente favorisce la partecipazione del personale a iniziative formative, in particolare nelle materie:

- digitalizzazione della pubblica amministrazione
- anticorruzione e trasparenza
- contratti pubblici
- contabilità pubblica
- gestione dei procedimenti amministrativi

Azioni:

- partecipazione a corsi di formazione online
- condivisione interna delle conoscenze acquisite
- affiancamento tra personale

Indicatore:

partecipazione ad almeno una attività formativa annua per ciascun dipendente

4. Prevenzione discriminazioni e pari opportunità

L'ente garantisce il rispetto dei principi di pari opportunità nella gestione del personale.

Azioni:

- applicazione delle disposizioni normative in materia di pari opportunità
- attenzione all'equilibrio nella distribuzione delle responsabilità
- valorizzazione delle competenze senza distinzione di genere
- monitoraggio di eventuali situazioni di disparità

Indicatore:

assenza di contenzioso o segnalazioni in materia di discriminazione

5. Organizzazione del lavoro e collaborazione interistituzionale

Considerata la dimensione organizzativa dell'ente, la collaborazione con altri enti locali costituisce elemento essenziale per garantire la continuità dei servizi.

Azioni:

- utilizzo di personale di altri enti nei limiti consentiti dalla normativa

- integrazione operativa tra personale interno ed esterno
- condivisione di strumenti digitali e procedure

Indicatore:

continuità dei servizi essenziali

Monitoraggio

Il monitoraggio dell'attuazione del Piano è effettuato dal Segretario Comunale in raccordo con i Responsabili di servizio, nell'ambito del monitoraggio del PIAO.

Eventuali aggiornamenti potranno essere disposti in presenza di:

- modifiche organizzative rilevanti
- variazioni della dotazione organica
- nuove esigenze dell'amministrazione
- aggiornamenti normativi

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Il monitoraggio del PIAO e' svolto in forma proporzionata alle dimensioni dell'ente. Per la performance, il monitoraggio avviene attraverso il PEG, il sistema di misurazione e valutazione e la relazione finale sui risultati. Per la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, il monitoraggio e' curato dal RPCT con il supporto dei responsabili e nell'ambito dei controlli interni. Per la sezione Organizzazione e capitale umano, il monitoraggio e' effettuato in relazione alla coerenza con gli obiettivi di performance, alla sostenibilita' del fabbisogno di personale, all'attuazione della disciplina sul lavoro agile e all'adeguatezza degli assetti organizzativi.

Il riesame complessivo del Piano e' effettuato in sede di aggiornamento annuale. Qualora nel corso dell'anno emergano fatti sopravvenuti rilevanti, criticita' organizzative, modifiche normative o scostamenti significativi dagli obiettivi, l'ente provvede agli adeguamenti necessari con apposito atto.

COMUNE DI Vinzaglio (Provincia di Novara)

Verbale n. 4/2026

Oggetto: Parere sulla sezione del PIAO 2026–2028 relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale

La sottoscritta Antonella Cerutti, Revisore dei conti del Comune di Vinzaglio,

esaminata la proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026–2028, confluita nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026–2028;

richiamati:

- l'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito in legge n. 113/2021;
- l'art. 33 del D.L. 34/2019;
- il DM 17 marzo 2020;
- l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006;
- l'art. 9, comma 28, del DL 78/2010;
- l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001;

preso atto:

- che l'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001, con esito negativo;
- che la programmazione del fabbisogno di personale è stata predisposta nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente;
- che il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti risulta inferiore al valore soglia previsto dal DM 17 marzo 2020 per i comuni della fascia demografica di riferimento;
- che la spesa per lavoro flessibile rispetta il limite di cui all'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010;
- che la programmazione risulta coerente con gli strumenti di programmazione finanziaria dell'ente;

verificata la compatibilità della programmazione con il rispetto degli equilibri di bilancio pluriennali;

esprime parere favorevole

in ordine alla compatibilità finanziaria del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026–2028 e alla sua coerenza con i vincoli di finanza pubblica vigenti.

Il Revisore attesta che la programmazione risulta compatibile con gli equilibri di bilancio e con i limiti normativi in materia di spesa di personale.

30/03/2026

Il Revisore dei conti

Dott. ssa Antonella Cerutti

