

Comune di Strambinello

(Città metropolitana di Torino)

Verbale del Revisore unico dei conti

N. 44 del 13 marzo 2026

Oggi tredici marzo duemilaventisei (13/03/2026), alle ore 17:30, è presente presso il proprio Studio corrente al civico 22 di Corso Guglielmo Marconi di Gravelona Toce (VB) il Dott. Francesco Roman, revisore unico dei conti del Comune di Strambinello nominato con delibera consiliare n. 2 del 6 febbraio 2024. -----

o o o o o o o o o o o o

Parere in merito alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 5 marzo 2026 avente ad oggetto <<APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2026-2028>> (rif. art. 239, comma 1, lett. b), n. 1 del TUEL) -----

Si premette che il 13 marzo 2026 gli è stato chiesto dalla Responsabile del Servizio finanziario, Dott.ssa Ramona Boero, il rilascio del proprio parere sulla sopra indicata proposta di deliberazione di Giunta Comunale (allegata a questo verbale sotto la lettera "A"), per la parte concernente la sezione 3.3, rubricata sotto il titolo "Piano triennale dei fabbisogni di personale", del detto Piano Integrato di Attività e Organizzazione. -----

Il Revisore unico, -----

rilevato che: -----

- l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto un nuovo atto di programmazione denominato PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) che, nell'ottica della semplificazione¹, assorbe diversi dei documenti di programmazione che fino in allora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente (fra i quali: fabbisogni del per-

¹ Art. 6, comma 1, primo periodo, del D.L. n. 80/2021: <<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, ...>>. -

sonale, lavoro agile, anticorruzione); -----

- previa intesa della Conferenza unificata di cui all'art. 8 del D. Lgs. 28 agosto 1997 n. 281 nella seduta del 9 febbraio 2022, con il D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81 (in G.U. - Serie Generale - n. 151 del 30 giugno 2022) è stato emanato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione; -----

- previa intesa della Conferenza unificata di cui all'art. 8 del citato D. Lgs. n. 281/1997 nella seduta del 2 dicembre 2021, con Decreto in data 30 giugno 2022 il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze (in G.U. - Serie Generale - n. 209 del 7 settembre 2022), ha emanato il Regolamento recante la definizione del contenuto del PIAO, nonché (art. 6 del Decreto) le modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti; -----

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 16 dicembre 2025 è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026 - 2028; -----

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 16 dicembre 2025 è stato approvato il bilancio di previsione 2026 - 2028 e i relativi allegati; -----

esaminata: -----

- la sezione 3.3 rubricata sotto il titolo "Piano triennale dei fabbisogni di personale"; -----

considerato che: -----

- l'atto di programmazione contenuto in tale anzidetta sezione è coerente con la normativa vigente; -----

- l'Amministrazione attesta che non risulta personale in esubero (precisamente nell'atto in esame si legge <<... **di dare** atto che il Comune di Strambinello: - ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, sulla base delle esigenze dell'Ente, della dotazione organica e del personale attualmente in servizio nel Comune, non esistono esuberanti ed eccedenze e la dotazione attualmente vigente è indispensabile per la gestione di tutti i servizi dell'Ente>>); -----

attesa: -----

• la possibilità per l'Ente di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse situazioni tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali che in riferimento all'eventuale incremento delle possibilità di spesa, ovvero per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo od eccezionale (quali situazioni di emergenza, pericolo od incolumità) e comunque nei limiti della capacità finanziaria dell'Ente e della normativa vigente *ratione temporis*; -----

preso atto: -----

• del parere favorevole di regolarità tecnica e di regolarità contabile rilasciato ex art. 49 TUEL in data 5 marzo 2026 dalla Dott.ssa Ramona Boero in qualità di Responsabile del Servizio finanziario (cfr. allegato "A", cit.); -----
tutto ciò premesso, rilevato ed osservato, il sottoscritto Revisore esprime -----

PARERE FAVOREVOLE

sull'adozione da parte della Giunta Comunale sezione 3.3, rubricata sotto il titolo "Piano triennale dei fabbisogni di personale", del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026 - 2028. -----

o o o o o o o o o o o o

La stesura del verbale termina a questo punto, alle ore 19:10, previa sottoscrizione digitale del medesimo. -----

Un esemplare del verbale verrà trasmesso entro la giornata odierna al protocollo dell'Ente mediante spedizione tramite posta elettronica certificata all'indirizzo strambinello@cert.ruparpiemonte.it. -----

La Dott.ssa Ramona Boero è incaricata di conservarlo agli atti dell'Ufficio e di inviarlo tempestivamente in copia: -----

al Sig. Sindaco; e -----

al Sig. Segretario comunale. -----

Il Revisore unico

Dott. Francesco Roman

F.to digitalmente



Comune di Strambinello
Regione Piemonte Città Metropolitana di Torino

Proposta di deliberazione Giunta Comunale n. 12 del **05/03/2026**

Oggetto:

APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2026-2028.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali" (TUEL), di cui, in particolare, l'art. 108, comma 1 e l'art. 197, comma 2;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni" e ss.mm.ii;
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e ss.mm.e ii.;
- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" che, all'art. 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO), di durata triennale, 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;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione";
- il Decreto del Dipartimento della Funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione";
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 16/12/2025, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al D.U.P.S. 2026/2028;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 16/12/2025, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2026/2028;

Considerato che:

- il Decreto del Dipartimento della Funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132 all'art. 8, comma 2, consente, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il differimento del termine di approvazione del PIAO di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
- il Decreto del Ministero dell'interno 24 dicembre 2025 ha disposto il differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2026/2028 da parte degli enti locali al 28 febbraio 2026;
- per il combinato disposto delle disposizioni di cui ai precedenti punti, la scadenza per l'approvazione del PIAO per gli enti locali si intende posticipata al 30 marzo 2026;

Considerato che il PIAO 2026/2028, allegato quale parte integrante del presente provvedimento, è articolato nelle seguenti Sezioni:

- 1) Scheda anagrafica dell'Amministrazione
- 2) Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione
- 3) Organizzazione e Capitale Umano
- 4) Monitoraggio

Ritenuto di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026/2028 – allegato quale parte integrante del presente provvedimento, comprensivo degli allegati ivi richiamati:

- Allegato 1): “Piano della performance 2026/2028”
- Allegato 2): “Piano delle azioni positive per le pari opportunità triennio 2026/2028”;
- Allegato 3): “Piano triennale di prevenzione della corruzione 2026/2028”;

Dato atto che gli obiettivi di performance assegnati ai dipendenti con il PIAO 2026/2028 sono stati predisposti e validati dal Nucleo di Valutazione nella persona del dott. Emanuele Lesca;

Dato, inoltre, atto che:

- il contenuto della sezione 3 del PIAO dedicata a “Organizzazione e Capitale Umano” è oggetto di informativa sindacale;
- la programmazione del fabbisogno di personale per le annualità 2025/2027 potrà essere modificata successivamente, a fronte di situazioni nuove e ad oggi non prevedibili, dandone adeguata motivazione;

Atteso che il presente provvedimento sarà pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale del Comune e inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale;

Vista la proposta del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026/2028 predisposta dal Segretario comunale reggente dott. Giovanni Maria Leotta con il supporto del personale dipendente dell'Ente;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile rilasciati ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, come sostituito dall'art. 3 della legge 7.12.2012 n. 213;

Atteso che in data **XX/03/2026**, giusto verbale n. **X** del **XX/03/2026**, la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000 ss.mm.ii;
- lo Statuto comunale;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;

DELIBERA

1. di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione” (PIAO) 2026/2028 – allegato, quale parte integrante del presente provvedimento, comprensivo degli allegati ivi richiamati:
 - Allegato 1): “Piano della performance 2026/2028”
 - Allegato 2): “Piano delle azioni positive per le pari opportunità triennio 2026/2028”;
 - Allegato 3): “Piano triennale di prevenzione della corruzione 2026/2028”;
2. di dare mandato ai Responsabili dell'Ente affinché mettano in atto tutte le azioni necessarie a raggiungere gli obiettivi strategici, operando con tutti gli altri stakeholders pubblici e

privati, al fine di superare ostacoli e criticità per la realizzazione degli investimenti e delle opere di interesse pubblico;

3. di dare mandato al Segretario Comunale a procedere:
 - all'informativa sindacale del contenuto della sezione 3 del PIAO dedicata a "Organizzazione e Capitale Umano";
 - all'esecuzione, per le parti di propria competenza, a quanto previsto all'interno della Sezione 3.3
4. "Strategie di Gestione del Capitale Umano" del PIAO 2026/2028;
5. di dare mandato al Segretario Comunale affinché sovrintenda alla pubblicazione del Piano di cui al punto 1) nella Sezione Amministrazione Trasparente sul sito Internet istituzionale, all'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale e coordini il monitoraggio del Piano Integrato Attività e Organizzazione;
6. di prevedere che, per quanto concerne i profili di attuazione pratica del PTPCT, il RPCT possa adottare provvedimenti successivi di adeguamento dei contenuti del PTPCT e dei relativi allegati;

Successivamente, attesa l'urgenza di provvedere la Giunta, previa regolare votazione, all'unanimità dichiara immediatamente eseguibile il presente provvedimento ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del T.U. D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.8.2000 si esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica e contabile della deliberazione sopra esposta.
Strambinello, 05/03/2026

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Ramona BOERO

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

		ANNO	VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2026	240	a
Popolazione al 31 dicembre		2024		
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2024	(a)	55.536,56 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	66.419,39 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022		220.704,32 €	
	2023		283.365,31 €	
	2024		231.066,53 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			257.215,92 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024		16.332,50 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	240.883,42 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		23,06%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		33,50%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	15.524,05 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	71.060,61 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2026	(h)		35,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	23.246,79 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	23.246,79 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	89.666,18 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	71.060,61 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2026	(o)	71.060,61 €	

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2025		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
D	0	0	0	0
C	0	1	0	0
B	0	0	0	0
A	0	0	0	0
TOTALE	0	1	0	0

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	///
D	///
C	n. 1 Istruttore Contabile
B	///
A	///

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2026-2028 è ricompreso nel DUP2026-2028 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 16/12/2025.

L'attuale "pianta organica" del Comune di Strambinello è la seguente:

POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	TOT. POSTI	CAT.di accesso	PROFILO PROFESSIONALE	FIGURA PROFESSIONALE	PERSONALE IN SERVIZIO	SERVIZIO DI APPARTENENZA
1	0	1	C	Istruttore	Contabile	Boero Ramona	Ufficio economico/finanziario, tributi

Tenuto conto che le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

Vista la Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020;

Dato atto che in tale Circolare vengono esplicitati in particolare gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III);

Tenuto conto che, sulla base del sopra citato DPCM, il Comune di Strambinello ha un rapporto spesa personale/entrate correnti del 23,06%, inferiore al valore soglia previsto per la propria fascia demografica del 29,50% che è stato così determinato:

- Classe demografica (ai sensi dell'Art. 3 DPCM 17.03.2020): a) comuni con meno di 1.000 abitanti residenti al 31.12.2024 (n.240);
- Valore soglia (ai sensi dell'Art. 4 DPCM 17.03.2020): 29,50%;
- Spesa personale: spesa complessiva per tutto il personale al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, come rilevata nel rendiconto Anno 2024 (ai sensi dell'Art. 2 DPCM 17.03.2020);
- Entrate correnti: media accertamenti di competenza ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	Media
Titolo I-II e III delle Entrate	220.704,32	283.365,31	231.066,53	257.215,92
Fondo Crediti Dubbia Esigibilità Assestato nel Bilancio			-16.332,50	<u>-16.332,50</u>
Saldo medio Entrate correnti al netto del FCDE				240.883,42
Spesa complessiva per tutto il personale, al netto dell'IRAP, come rilevata nel Rendiconto Anno 2024				55.536,56

Rapporto fra: Spesa del Personale 2024: € 55.536,56
e Saldo medio Entrate correnti 2022/2024: € 240.883,42
Pari al 23,06%;

Considerato pertanto che:

- ✓ il Comune di Strambinello si pone al di sotto del valore soglia secondo la classificazione di cui al DPCM all'articolo 4, tabella 1, pari al 29,50%;
- ✓ secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto i comuni che si collocano al di sotto del citato valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica, nella seguente misura:
 - Saldo medio Entrate correnti Anno 2024 al netto FCDE € 240.883,42
 - Valore soglia del 29,50%
 - Tetto massimo effettivo di spesa di personale € 71.060,61
 - Spesa complessiva del Personale Anno 2024 € 55.536,56
 - *Incremento teorico per nuove assunzioni a T.I.* € 15.524,05

Ritenuto opportuno approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2026/2028, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come segue:

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI STRAMBINELLO 2026/2028

NUMERO POSTI	CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE	AREA/SERVIZIO	Posti coperti alla data del 31/12/2025	Da coprire nell'anno 2026	Da coprire nell'anno 2027	Da coprire nell'anno 2028
1	C- AREA DEGLI ISTRUTTORI	RAGIONERIA	1	--	--	--

Di dare atto che il Comune di Strambinello:

- ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, sulla base delle esigenze dell'Ente, della dotazione organica e del personale attualmente in servizio nel Comune, non esistono esuberanti ed eccedenze e la dotazione attualmente vigente è indispensabile per la gestione di tutti i servizi dell'Ente;
- ha rispettato il Patto di Stabilità interno ed il Pareggio di Bilancio relativamente all'anno 2018 e precedenti;
- non è ente strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario così come definito dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. 267/2000 (come da Rendiconto 2024 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 30.04.2025);
- ha rispettato ad oggi, le disposizioni di cui all'art. 27, comma 2, lettera c) del D.L. n. 66/2014, convertito dalla L. n. 89/2014, relative alla certificazione dei debiti;
- ha rispettato ad oggi i tempi medi di pagamento di cui all'art. 41 del D.L. n. 66/2014;
- ha una previsione di spesa di personale relativa al triennio 2026/2028 che rispetta la media, sempre per la stessa tipologia di spesa, riferita al 2008;
- si trova attualmente ad avere un rapporto dipendenti-popolazione pari a 0,004 (n. 1 dipendenti in servizio su 237 abitanti al 31.12.2025);
- Sono altresì autorizzati gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 e art. 14 CCNL del 22.01.2004. L'ente si è riservato e si riserva la possibilità di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento all'eventuale incremento delle possibilità di spesa.

Rimane vigente la possibilità di attivare i contratti a termine che dovessero rendersi necessari secondo le indicazioni che verranno stabilite all'occorrenza e nei limiti consentiti dalle norme tempo per tempo vigenti, da attivare, in attuazione del disposto dell'art. 4, c.1 lett. b) del D.L. 101/2013 convertito in L. 125/2013, esclusivamente per rispondere alle esigenze di carattere temporaneo (quali ad esempio sostituzione di maternità, lunga malattia) o eccezionali (quali situazioni di emergenza, pericolo, incolumità) e comunque nei limiti della capacità finanziaria dell'Ente e della normativa di tempo in tempo vigente.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse	
Premessa	
Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:	
<ul style="list-style-type: none"> - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento. 	

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2026	/	
2027	/	
2028	/	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2026	/	
2027	/	
2028	/	

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno	
Premessa	
Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:	
<ul style="list-style-type: none"> - soluzioni interne all'amministrazione; - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti; - meccanismi di progressione di carriera interni; - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento); - <i>job enlargement</i> attraverso la riscrittura dei profili professionali; - soluzioni esterne all'amministrazione; - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni); - ricorso a forme flessibili di lavoro; - concorsi; - stabilizzazioni. 	

Soluzioni interne all'amministrazione		
2026	/	
2027	/	
2028	/	

Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
	2026	/
	2027	/
	2028	/
Meccanismi di progressione di carriera interni		
	2026	/
	2027	/
	2028	/
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
	2026	/
	2027	/
	2028	/
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
	2026	/
	2027	/
	2028	/
Soluzioni esterne all'amministrazione		
	2026	/
	2027	/
	2028	/
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
	2026	/
	2027	/
	2028	/
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
	2026	/
	2027	/
	2028	/
Concorsi		
	2026	/
	2027	/
	2028	/
Stabilizzazioni		
	2026	/
	2027	/
	2028	/

PRIORITA' STRATEGICHE:

Nell'ambito della programmazione delle attività di formazione del personale sono definite le seguenti linee strategiche:

- continuare l'attività di formazione rivolta al personale dipendente al fine di favorire la crescita professionale e la specializzazione nei settori di riferimento;
- migliorare i servizi erogati verso gli utenti garantendo la preparazione e competenza del personale in servizio.

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

Corsi di formazione proposti da Enti formativi esterni negli ambiti definiti dai singoli Responsabili di servizio;
Corsi di formazione proposti dalla ditta fornitrice dei software di gestione per lo sviluppo delle competenze digitali e per l'utilizzo degli applicativi al fine di potenziarne le funzionalità;
Corso di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per il personale Dipendente fornito dalla ditta incaricata.

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Nel corso del triennio di riferimento si effettuerà una ricognizione delle esigenze formative del personale alla luce delle scelte organizzative e dei servizi da erogare.

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

Miglioramento dei servizi erogati al cittadino e ottimizzazione delle attività amministrative svolte dal personale.

RISORSE FINANZIARIE PER LA FORMAZIONE

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazioni di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009. Non essendo, quindi, previsto nessun limite, la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

RISORSE STANZIATE NEL BILANCIO DI PREVISIONE ANNO 2026

N. DIPENDENTI: 1 RISORSE: € 200,00

Qualora si procedesse ad una nuova assunzione e si rendesse necessario incrementare le risorse stanziate nel Bilancio di Previsione 2026-2028, si provvederà con una variazione di bilancio.

La presente è copia conforme all'originale firmato digitalmente, per uso amministrativo.