



COMUNE DI BONARCADO

Provincia di Oristano

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 62 del 16-07-26

ORIGINALE

**Oggetto: APPROVAZIONE PRIMO AGGIORNAMENTO PIAO 2026-2028
APPROVATO CON G.C. N.26 DEL 13/03/2026-SEZIONE 2
SOTTOSEZIONE 2.2 -SEZIONE 3 SOTTOSEZIONE 3.3**

L'anno duemilaventisei il giorno sedici del mese di luglio, in Bonarcado, Sala delle Adunanze, alle ore 18:40, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

MELE ANNALISA	SINDACO	Presente
PIREDDA STEFANIA	ASSESSORE	Presente
CONGIU BRUNO	ASSESSORE	Assente
FERRALIS GABRIELE	ASSESSORE	Presente
MURA ELISA	ASSESSORE	Assente

Totale presenti n. 3 Totale assenti n. 2

Assiste alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE DOTT.SSA FRANCESCA ANNIS.

Assume la presidenza la Dott.ssa ANNALISA MELE in qualità di SINDACO.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTE:

- la deliberazione del Consiglio comunale n.36 del 17/12/2025, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2026-2028;
- la deliberazione del Consiglio comunale n. 37 del 17/12/2025, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2026-2028, redatto secondo gli schemi armonizzati di cui al D.Lgs. n. 118/2011;

VISTO l'art. 6, cc. 1-4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale 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, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall’art. 1, c. 12, del 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, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall’art. 1, c. 12, del 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, del 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, del 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, del 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*”;

VISTO che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell’art. 9, c. 2, del 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, “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, entrato in vigore il 15 luglio 2022, il quale dispone in particolare:

- 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 PIAO;

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. 209 del 7 settembre 2022, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132, “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, entrato in vigore il

22 settembre 2022, il quale dispone in particolare:

- all'art. 1, c. 3 che *“Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto”*;
- 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 che il succitato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.12.2022, all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6, stabilisce per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti che il PIAO è suddiviso nelle seguenti Sezioni e Sottosezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso:

- Sezione 1 “Scheda anagrafica dell'Amministrazione”;
- Sezione 2 “Valore pubblico, performance e anticorruzione, Sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano”, Sottosezione 3.1 “Struttura organizzativa”;
- Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano”, Sottosezione 3.2 “Organizzazione del lavoro agile”;
- Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano”, Sottosezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale”;

PRESO ATTO altresì che nello “schema tipo” di PIAO semplificato, per gli enti fino a 50 dipendenti, redatto sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6 del succitato D.M. n. 132/2022, non sono previste le seguenti Sezioni e Sottosezioni:

- Sezione 2 “Valore pubblico, performance e anticorruzione”, Sottosezione 2.2 “Performance”;
- Sezione 4 “Monitoraggio”;

VISTO il comunicato del Presidente dell'ANAC n. 1 del 14/01/2026, che precisa che, a seguito della proroga del termine per l'approvazione dei bilanci finanziari di previsione al 28 febbraio 2026, il termine per l'approvazione del PIAO 2026-2028 è prorogato, per tutti gli enti locali, al 30.03.2026;

DATO ATTO che il Comune di Bonarcado alla data del 31/12/2025:

- ha meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;
- conta una popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccolo comune di cui all'art. 1, co. 2, della L. n. 158/2017;

CONSIDERATO che con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 13/03/2026 si è provveduto all'approvazione del Piano Integrato di attività e organizzazione per il triennio 2026-2028 sulla base delle seguenti motivazioni:

“CONSIDERATO, in riferimento alla Sezione 2 “Valore pubblico, performance e anticorruzione”, Sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”, redatta dal Segretario Comunale, che:

- in occasione dell'approvazione del PIAO 2023 – 2025 e 2024 - 2026, questo Ente ha provveduto ad aggiornare il proprio Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (ora Sez. Rischi corruttivi e Trasparenza) per i relativi trienni;
- la sottosezione 2.3. Anticorruzione e trasparenza, in occasione dell'approvazione del PIAO 2025 – 2027 di questo Comune, è stata confermata, con la sola eccezione di limitate integrazioni della mappatura dei rischi e dell'inserimento di uno schema aggiornato del patto d'integrità;
- con avviso pubblico del 3 marzo 2026, pubblicato all'albo pretorio e sulla home page del sito istituzionale, il Segretario Comunale ha avviato il procedimento partecipativo di aggiornamento della sezione in argomento, non ricevendo alcun riscontro dal personale dipendente né da cittadini e altri potenziali interessati;
- nel corso dell'anno 2025 non si sono verificate evenienze che richiedano una revisione della programmazione di cui si tratta;
- per il triennio 2026 – 2028 il Segretario Comunale intende confermare il contenuto della sottosezione 2.3. del PIAO 2025 - 2027, come consentito dal PNA 2025 (che replica, in tal senso il PNA 2022);

CONSIDERATO altresì, in riferimento alle seguenti Sottosezioni della Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano”:

- Sottosezione 3.2 “Organizzazione del lavoro agile”, che, in assenza della mappatura dei processi realizzabili in lavoro agile, si è previsto il mero richiamo del regolamento disciplinante la modalità operative della prestazione lavorativa in “lavoro agile”, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal nuovo CCNL funzioni locali del 16.11.2022;
- Sottosezione 3.2 “Piano triennale dei fabbisogni di personale”, si è previsto l'inserimento al suo interno:
 - Del riferimento alla ricognizione della situazione di eccedenze e di esubero del personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, con esito negativo;
 - della capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, della stima dei fabbisogni, nonché del parere favorevole dell'organo di revisione, Dott.Mauro Loru, ai sensi dell'art. 239, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 267/2000, espresso con Verbale n. 5 del 12 marzo 2026, acquisito agli atti dell'Ente con n. prot. 1834/2026;
 - della programmazione della formazione del personale, da sottoporre alla parte sindacale ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. i), dello CCNL 16/11/2022;

PRESO ATTO che:

- con nota prot. 1547 in data 04.03.2026, il Comune di Bonarcado ha trasmesso ai rappresentanti territoriali alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL per il Comparto Funzioni Locali il PIAO 2026-2028, convocandoli per un incontro di approfondimento e illustrazione della Sottosezione 3.3. del documento, recante il Piano triennale dei fabbisogni di personale, in ossequio al nuovo art. 4, comma 4, del CCNL Comparto Funzioni Locali 2022 – 2024, sottoscritto il 23.02.2026;
- le succitate organizzazioni sindacali non hanno presenziato all'incontro, organizzato per il giorno 10.03.2026, come evincibile dal verbale n. 1/2026;”

Dato atto che, in occasione della prima approvazione del PIAO 2026 – 2028, si era ritenuto di non inserire in quanto in fase di predisposizione, il Piano dettagliato degli obiettivi/Performance 2026, previa validazione del Nucleo di Valutazione associato;

Ritenuto di dover provvedere ad aggiornare la Sezione 2.2 del documento di cui si tratta, inserendo il Piano delle Performance 2026, recante gli obiettivi di performance definiti durante una riunione del Nucleo di Valutazione con il Sindaco e i Responsabili di Servizio, secondo quanto stabilito nel verbale n. 1 del 13.05.2026 del Nucleo di valutazione;

Ritenuto di dover provvedere ad aggiornare altresì la sezione 3.3., ricalcolando la spesa del personale 2026-2028 alla luce dei dati relativi al rendiconto della gestione per l'esercizio 2025, approvato con la deliberazione di C.C. n.10 del 23.04.2026 come da determinazione del Servizio Finanziario n. 31 del 13.05.2026, inserendo le nuove risultanze;

Dato atto che:

- non avendo in alcun modo modificato il piano delle assunzioni e la dotazione organica, bensì aggiornato i dati contabili, non si ritiene di dover ritrasmettere il documento alle organizzazioni sindacali;

Visto il parere favorevole dell' Organo di Revisione dott. Dott. Mauro Loru, ai sensi dell'art. 239, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 267/2000, espresso con Verbale n. 17/2026, acquisito agli atti dell'Ente con n. prot. 5121 del 14.07.2026 ;

PRESO ATTO 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;

VISTI:

- il Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi;

ACQUISITI i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 dai Responsabili dei servizi Amministrativo e Finanziario.

Con votazione unanime,

DELIBERA

DI APPROVARE, ai sensi dell'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, 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 1° Aggiornamento al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028, che, costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione unitamente a tutti gli allegati, in esso richiamati;

DI DARE MANDATO al Responsabile del Servizio amministrativo di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato PIAO 2026-2028, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente";

DI DARE MANDATO al Responsabile del Servizio Personale di provvedere alla trasmissione del PIAO 2026-2028, aggiornato , 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;

DI DEMANDARE al Responsabile del Servizio Personale gli eventuali ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;

DI DARE ATTO che le risorse finanziarie occorrenti all'attuazione del PIAO 2026-2028 sono coerenti con gli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione finanziario 2026-2028, approvato con delibera C.C. n. 37 del 17.12.2025;

DI INOLTARE il primo aggiornamento al PIAO 2026-2028 a tutti i Responsabili dei Servizi dell'Ente e al Nucleo di valutazione associato, anche ai fini dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012;

Di DICHIARARE, con separata votazione unanime la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000.



COMUNE DI BONARCADO

Provincia di Oristano

DELIBERA GIUNTA COMUNALE N. 62 del 16/07/2026

OGGETTO:

**APPROVAZIONE PRIMO AGGIORNAMENTO PIAO 2026-2028 APPROVATO CON G.C. N.26
DEL 13/03/2026-SEZIONE 2 SOTTOSEZIONE 2.2 -SEZIONE 3 SOTTOSEZIONE 3.3**

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

**FIRMATO
IL SINDACO
Dott.ssa ANNALISA MELE**

**FIRMATO
IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA FRANCESCA ANNIS**

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).



COMUNE DI BONARCADO

Provincia di Oristano

DELIBERA GIUNTA COMUNALE N. 62 del 16/07/2026

OGGETTO:

**APPROVAZIONE PRIMO AGGIORNAMENTO PIAO 2026-2028 APPROVATO CON G.C. N.26
DEL 13/03/2026-SEZIONE 2 SOTTOSEZIONE 2.2 -SEZIONE 3 SOTTOSEZIONE 3.3**

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata da oggi 04/08/2026 all'Albo Pretorio del Comune e vi rimarrà fino al 19/08/2026.

Bonarcado, 04/08/2026

**FIRMATO
LA ISTRUTTRICE
CLEMENTINA SANNA**

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).



COMUNE DI BONARCADO

Oggetto proposta di delibera:

**APPROVAZIONE PRIMO AGGIORNAMENTO PIAO 2026-2028 APPROVATO CON
G.C. N.26 DEL 13/03/2026-SEZIONE 2 SOTTOSEZIONE 2.2 -SEZIONE 3
SOTTOSEZIONE 3.3**

Parere ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000

Si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Bonarcado, 23.06.2026

IL RESPONSABILE

Antonella PINNA

Parere ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000

Si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile.

Bonarcado, 23.06.2026

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

Andrea SCANU



COMUNE DI BONARCADO

PROVINCIA DI ORISTANO

1° AGGIORNAMENTO

P I A O

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2026 – 2028

APPROVATO CON C.C..N.26 DEL 13/03/2026

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

PREMESSA

Il presente atto di natura programmatica trova il proprio fondamento normativo, di recente introduzione, nel D.L. 09.06.2021 n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia (21G00093)”*, convertito con modificazioni dalla L. 08.08.2021 n. 113. Detto Decreto Legge, all'art. 6, ha previsto l'adozione di un nuovo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche, denominato **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**, quale documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione di natura non finanziaria finora previsti e individuati con D.P.R. 24.06.2022, n. 81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di attività e organizzazione”* e precisamente:

- piano della performance e digitalizzazione, accessibilità e pari opportunità;
- organizzazione del lavoro agile;
- piano triennale fabbisogno del personale e formazione;
- piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- piano delle azioni concrete per l'efficienza della p.a.;
- piano delle azioni positive;
- piano di razionalizzazione utilizzo dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio.

Inoltre, con il D.P.R. 30.06.2022 n. 132, è stato adottato il *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*.

Il PIAO è triennale e si aggiorna annualmente a scorrimento.

Di norma si approva entro il 31 gennaio di ogni anno o in casi di differimento del termine di approvazione del Bilancio, entro 30 giorni da tale data.

Viene pubblicato sul sito web dell'Ente e sul sito del Dipartimento Funzione Pubblica, nell'apposito portale.

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare una logica pianificatoria e un'organicità strategica finalizzate ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, nonché di procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di accesso.

Si tratta quindi di uno strumento dotato di rilevante valenza strategica e di un forte valore comunicativo attraverso il quale il Comune comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Di seguito si elencano i riferimenti normativi e per ognuno una succinta indicazione di “orientamento”.

- DECRETO-LEGGE 09/06/2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 06/08/2021, n. 113 (G.U. 7/8/2021, n. 188): “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”

L'art. 6 di questo decreto, per la prima volta introduce il PIAO: “Piano integrato di attività e organizzazione”, che dovrà razionalizzare tutta l'attività di pianificazione che tutte le PA devono adottare. A questo dovranno seguire dei provvedimenti di recepimento.

- DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24/06/2022, n. 81 (GU n.151 del 30/06/2022): “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”.

L'art. 3 di questo decreto ha disposto, a carico della Funzione Pubblica e dell'ANAC, una verifica degli adempimenti a carico delle PA per una loro ulteriore razionalizzazione ed un effettivo coordinamento tra il nuovo piano e quelli precedenti che vengono assorbiti e soppressi.

- DECRETO 30/06/2022, n. 132 - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA (GU n.209 del 07/09/2022): “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre.

In questo decreto troviamo, tra le altre, una indicazione di particolare interesse per il Comune di Bonarcado:

“Art. 6 - Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti

1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività [... per il piano anticorruzione], per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando [...], quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;*
- b) contratti pubblici;*
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;*
- d) concorsi e prove selettive;*
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.*

2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio”.

Sempre secondo il succitato decreto, come sopra accennato, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2, quindi in maniera semplificata.

Si richiamano ancora:

- La **Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, pubblicata nella G.U. n. 24 del 30.01.2023**, con la quale l'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il **PNA - Piano Nazionale Anticorruzione 2022** – corredato dai seguenti documenti:

All. 1 Parte generale check-list PTPCT e PIAO.pdf

All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza PIAO PTPCT.pdf

All. 3 Parte generale RPCT e struttura supporto 14.11.2022.pdf

All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti 14.11.2022.pdf

All. 5 Parte speciale Indice ragionato deroghe modifiche CP.pdf

All. 6 Parte speciale Appendice normativa regime derogatorio CP.pdf

All. 7 Parte speciale contenuti Bando tipo 1 2021.pdf

All. 8 check list versione Informatizzata - Definitiva v.1.pdf

All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti.xls

All.10 Parte speciale Commissari straordinari modifiche.pdf

All.11 Parte generale Analisi dei dati piattaforma PTPCT.pdf

- La **delibera n. 605 del 19.12.2023, con la quale l'ANAC ha approvato l'aggiornamento 2023 al PNA 2022**, interamente dedicato ai contratti pubblici, all'espresso fine di fornire limitati chiarimenti e modifiche (esclusivamente alla parte speciale) per l'adeguamento del Piano alle previsioni del nuovo codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 36/2023). Quanto agli allegati, l'aggiornamento ha disposto che:

Si conferma la vigenza degli allegati:

All. 1 Parte generale check-list PTPCT e PIAO.pdf

All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza PIAO PTPCT.pdf

All. 3 Parte generale RPCT e struttura supporto 14.11.2022.pdf

All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti 14.11.2022.pdf

All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti (fino al 31.12.2023)

All.10 Parte speciale Commissari straordinari modifiche.pdf

All.11 Parte generale Analisi dei dati piattaforma PTPCT.pdf

Non sono invece più in vigore i seguenti allegati:

All. 5 Parte speciale Indice ragionato deroghe modifiche CP.pdf

All. 6 Parte speciale Appendice normativa regime derogatorio CP.pdf

All. 7 Parte speciale contenuti Bando tipo 1 2021.pdf

All. 8 check list versione Informatizzata - Definitiva v.1.pdf

La delibera ha previsto, inoltre, circa l'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nell' Aggiornamento 2023, che:

1. si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;
2. si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);
3. si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l'eccezione degli istituti non regolati dal d.l. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica il presente Aggiornamento 2023;
4. si applica l'Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

- **la delibera n. 31 del 30.01.2025, con la quale l'ANAC ha approvato l'aggiornamento 2024 al PNA 2022**, recante *“Indicazioni per la predisposizione della Sezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del PIAO per i Comuni con meno di 5000 abitanti e meno di 50 dipendenti”*, con la quale si forniscono indicazioni operative finalizzate a rendere maggiormente attuabile la redazione della Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO per gli Enti, come i piccoli comuni, che dispongono di ridotti apparati strutturali e organizzativi, tenuto anche conto delle tipologie di *“rischi di corruzione ricorrenti delle piccole amministrazioni comunali”*;

- **la delibera n. 19 del 28 gennaio 2026 con la quale l'ANAC ha approvato il Piano nazionale anticorruzione 2025**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto altresì del quadro normativo di riferimento relativo al ciclo di gestione della Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite (quali, ad esempio, quelle in materia di programmazione del fabbisogno di personale, specificamente richiamate nella sezione dedicata), nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

INDICE

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1. Valore Pubblico

Sottosezione 2.2. Performance

Sottosezione 2.3. Rischi Corruttivi e trasparenza

Allegato 2) – Catalogo dei processi

Allegato 3) – Mappatura dei rischi

Allegato 4) – Obblighi di trasparenza aggiornato al D.Lgs. n. 36/2023

Allegato 5) – Aggiornamento PNA 2023 Obblighi di trasparenza

Allegato 6) – Patto d'integrità

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1. Struttura organizzativa

Sottosezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile

Sottosezione 3.3. Piano Triennale del Fabbisogno del personale

Allegato 2) – Catalogo dei processi

Allegato 7) - Spesa di personale - calcolo rispetto del limite ex art 1 comma 557 legge n.296/2006

Allegato 8) – Spesa di personale triennio 2026-2028 calcolo limite capacità assunzionale ex art.33 comma 2 dl.34/2019

Allegato 9) – Spesa lavoro flessibile

Allegato 10) – Spesa complessiva per il personale

Piano della formazione del personale

Piano delle azioni positive.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

SEZIONE 1		
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
Comune di	Bonarcado	
Indirizzo	Corso Italia, 140, Bonarcado, OR	
Sindaco	Dott.ssa Annalisa Mele	
Codice fiscale/Partita IVA	C.F. 00067610956 P.I. 00067610956	
Recapito telefonico	0783 569017	
Indirizzo internet	https://www.comune.bonarcado.or.it/	
e-mail	protocollo@comune.bonarcado.or.it	
PEC	protocollo@pec.comune.bonarcado.or.it	
Numero dipendenti al 31.12.2025	12	
Numero abitanti al 31.12.2025	1529	

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
Sottosezione 2.1
VALORE PUBBLICO

Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione obbligatoria delle sotto-sezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2. "Performance".

Il Piano della Performance verrà comunque approvato quale sottosezione del presente Piano con un aggiornamento successivo.

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
Sottosezione 2.2
PERFORMANCE

La presente sezione è aggiornata come da Allegato 1 –Performance anno 2026

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
Sottosezione 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sezione non risulta modificata da presente atto

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
Sottosezione 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La sottosezione 3.1 non risulta modificata dal presente atto

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
Sottosezione 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La sottosezione 3.2 non risulta modificato dal presente atto

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
--

Sottosezione 3.3.
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata della spesa di personale** (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (*Aree*);
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc*).

2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028 possono essere così riassunti:

- a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) **monitoraggio attuazione della precedente programmazione**
- d) **individuazione della consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- e) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- f) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzioni previste dalla normativa vigente;
- g) **individuazione del personale da assumere a tempo determinato**;
- h) **evidenza del rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

3. DURATA

Il presente Piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2026-2028 e dovrà essere aggiornato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

4. MONITORAGGIO SULLA ATTUAZIONE DELLA PRECEDENTE PROGRAMMAZIONE:

Non risulta modificata dal presente atto

5. RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E CALCOLO DEI LIMITI DI SPESA

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

La dotazione organica approvata nel 2025, alla luce degli effettivi fabbisogni, si intende confermata, per il triennio 2026-2028, come si esplicherà meglio in seguito.

Essa, dunque, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2026-2027-2028, è pari a **Euro 437.843,05** (media triennio 2011-2013) (**ALLEGATO C**).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *“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 superiore. 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.”

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Per l'anno 2026 i comuni restano inquadrati nell'ambito delle regole di cui sopra, ispirate al principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Le regole per il calcolo delle capacità assunzionali sono le seguenti:

- il conteggio per la verifica della sostenibilità finanziaria della spesa di personale deve sempre essere aggiornato all'arrivo di ogni successivo rendiconto: l'amministrazione, quindi, procede oggi a programmare e assumere in base ai dati del rendiconto 2024 per la spesa di personale e del triennio 2022/2023/2024 per la media delle entrate correnti (al netto del FCDE 2024);
- la nozione di spesa di personale da utilizzare, alla luce delle indicazioni del D.M. del 17 marzo 2020, non esclude dal calcolo il maggiore costo derivante dal rinnovo dei contratti collettivi;
- viene meno, dall'anno 2025, l'applicazione della Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020, introdotta dall'articolo 5 del medesimo decreto: ciò significa che il Comune dovrà semplicemente verificare il proprio posizionamento all'interno delle fasce delineate dalla Tabella 1 (ex art. 4) e dalla Tabella 3 (ex art. 6), in base alla propria consistenza demografica, e procedere secondo le regole, che vincolano gli enti “virtuosi” e quelli che si collocano tra le due fasce o al di sopra della soglia più alta.
- l'articolo 1, commi 126 e 127, della legge 207/2024 modifica l'articolo 14, comma 7, del D.L. 95/2012, convertito in legge 135/2012, il cui testo aggiornato è il seguente: “*Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, nonché quelle disposte a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei processi di mobilità di cui al primo periodo si provvede nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”.

6. VERIFICA RISPETTO DEL VINCOLO DELLA SPESA POTENZIALE MASSIMA

Come sopra accennato, l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto.

I residenti del Comune di Bonarcado, al 31/12/2025, risultano 1529 e, pertanto, l'Ente rientra nella fascia demografica “B) *comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 1.999 abitanti*” della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) **pari a 28,60%**.

Considerato che in data 23/04/2026 con C.C. n.10 è stato approvato il conto consuntivo relativo all'anno 2025

Occorre rivedere i calcoli ed in particolare:

Come si evince dal seguente prospetto, il Comune di Bonarcado rientra tra i comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2025 (ultimo rendiconto approvato) e alla media delle entrate correnti del triennio 2023-2024-2025, il rapporto è **pari a 16,27%**.

	2023	2024	2025
ENTRATE TITOLO 1 - entrate tributarie TITOLO 2 - trasferimenti TITOLO 2 - entrate extratributarie	3.055.366,98	3.043.766,46	2.991.757,48
Media entrate correnti	3.030.296,97		
FCDE bilancio di previsione 2024(assestato)	125.006,70		
A) Media Entrate Correnti al nettoFCDE	2.905.290,27		

B) Spesa di personale anno 2024(ultimo rendiconto approvato) (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	472.670,56
C) Rapporto Spesa Personale /Entrate Correnti(B / A)	16,27%
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo	28,60 %
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)	830.913,02

Il limite massimo di spesa di personale per il 2026 per il Comune di Bonarcado è dunque fissato nei valori di cui alla lettera E) della tabella sopra indicata e precisamente: euro 830.913,02 per l'anno 2026 con incremento massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato pari ad euro 358.242,46, come meglio esplicitato dall'ALLEGATO B .

In relazione a quanto sopra riportato, si richiama la **determina n. 31 del 13/05/2026**, trasmessa dal Responsabile dell'Area Finanziaria, "Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni anno 2026, ai sensi dell'art.33 del D.L.34/2019 *riguardante i valori soglia relativi ai limiti assunzionali ai sensi dell'art. 33, comma 2, del dl 34/2019 convertito con modificazioni dalla l. 28 giugno 2019, n. 58 e del dm attuativo 17 marzo 2020 "misure per la definizione delle capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato dei comuni" (g.u. serie generale 108 del 27.04.2020)*" con la quale il Responsabile dell'Area Finanziaria ha certificato i valori relativi ai limiti assunzionali così come definiti dalla norma in oggetto e come riportati nel prospetto sovrastante.

7. VERIFICA DEI LIMITI DI SPESA PER IL LAVORO FLESSIBILE

L'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, ha introdotto un limite di spesa per il lavoro flessibile, a decorrere dal 2011, corrispondente al tetto massimo del 50% della spesa del personale del 2009 relativa al lavoro flessibile. Per i gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge 296/2006, quali il Comune di Bonarcado, è previsto invece un limite corrispondente al 100% della spesa sostenuta nel 2009. Nel 2026 la spesa di personale prevista per il lavoro flessibile è pari a 44.121,30 (di cui euro 28.617,65 soggetta al limite), mentre la spesa sostenuta nel 2009, sempre per il lavoro flessibile, è pari a 60.961,79. Pertanto il limite di spesa risulta rispettato come da tabella allegata (**ALLEGATO D.**).

Ai fini della verifica del rispetto del limite è esclusa la spesa per l'assunzione programmata di n. 1 Funzionario tecnico ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, (**pari a euro 28.617,65**) in applicazione del già citato art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, secondo cui "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al [decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#)."

8. VERIFICA DELL'ASSENZA DI SITUAZIONI DI ECCEDENZE DI PERSONALE:

Non risulta modificata da presente atto

9. VERIFICA RISPETTO QUOTE D'OBBLIGO PER IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DEI DISABILI DI CUI ALLA LEGGE N. 68/1999

Non risulta modificato dal presente atto

10. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2026-2028 nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato e le relative modalità di reclutamento.

VINCOLI IN MATERIA DI NUOVE ASSUNZIONI

La verifica dei presupposti normativi è da intendersi riferita agli adempimenti non assorbiti dal PIAO, ovvero:

- a. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- b. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento;
- c. non trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.lgs n. 267/2000 e, pertanto, non essere soggetto a controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Per gli anni 2026-2028 l'eventuale programmazione delle assunzioni verrà effettuata considerando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 437.843,05 (ALLEGATO C)**, fermo restando eventuali nuove disposizioni normative.

PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Non risulta modificato dal presente atto

PROCEDURE DI MOBILITÀ IN USCITA

Non risulta modificato dal presente atto

PERSONALE COMANDATO O CONDIVISO MEDIANTE CONVENZIONI

Non risulta modificato dal presente atto

PERSONALE A TEMPO PARZIALE:

Non risulta modificato dal presente atto

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Non risulta modificato dal presente atto

Vista la deliberazione di G.C. n. 71 del 11/11/2025 con la quale si è provveduto a integrare il fondo risorse decentrato 2025-2026-2027 in applicazione del D.L. 25 del 14/03/2025 n.25 e della legge regionale n.18 del 29/12/2023 sul comparto unico, occorre aggiornare i tabulati di spesa del personale con le nuove risultanze ai fini delle verifiche del rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL34/2019, e dei limiti di spesa previsti dall'art. 1, commi 557 e successivi della Legge 27 dicembre 2006, n. 296,

Tutto ciò premesso, per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2026-2027-2028, l'Ente programma una spesa complessiva così determinata di cui all'ALLEGATO A....):

ANNO 2026:

Spesa TOTALE	€ 753.817,71
---------------------	--------------

ANNO 2027

Spesa TOTALE	€ 736.354,68
---------------------	--------------

ANNO 2028

Spesa TOTALE	€ 719.468,76
---------------------	--------------

La previsione di spesa di personale prevista per il triennio 2026-2028 risulta finanziata dai relativi stanziamenti che sono contemplati nel Bilancio di previsione 2026-2028, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.37 del 17/12/2025.

LIMITE RISPETTATO ANNI 2026-2027-2028

LA COMPATIBILITÀ DEL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE CON IL LIMITE DI SPESA DI PERSONALE EX ART. 1, COMMI 557 E SUCCESSIVI

La previsione della spesa di personale, come definita dall'art. 1, commi 557 e successivi della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, è riportata nel SUCCITATO prospetto allegato C) ed il limite risulta rispettato.

Si evidenzia altresì che l'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 prevede che la

maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato, derivante da quanto previsto dall'articolo 4 e dall'art. 5 del medesimo decreto, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e pertanto, nella tabella di cui all'allegato C), questa spesa è portata in deduzione alla spesa di personale determinata per le finalità dell'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006.

L'attuazione del Piano con le assunzioni previste avrà luogo nel limite delle risorse definite in sede di programmazione finanziaria del personale, nell'osservanza delle disposizioni vigenti al momento delle assunzioni e nella preventiva verifica dei presupposti tecnici e finanziari, con particolare riferimento al DM 17 marzo 2020.

La programmazione del fabbisogno di personale approvata con il presente atto potrà comunque essere oggetto di ulteriori modifiche qualora dovessero sopravvenire nuove esigenze conseguenti a mutamenti del quadro normativo

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.3. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2026-2028

Non risulta modificata dal presente atto

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.3. PIANO DELLA FORMAZIONE

Non risulta modificata dal presente atto

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Non risulta modificata da presente atto

1(ANNO 2026) 1° AGG.PIAO 2026-2028	
Personale a tempo indeterminato a tempo pieno a carico bilancio (+)	€ 422.500,39
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale (+)	€ 15.994,53
Costo personale con assunzioni flessibili (tutte le configurazioni) (+)	€ 44.121,30
Fondo risorse decentrate anno 2026	€ 76.200,11
Indennità di gabinetto di cui alla deliberazione della G.R. n.12/24 del 27/03/2015	€ 14.976,04
Fondo posizione organizzative (elevate qualificazioni)	€ 48.388,24
Segretario Comunale titolare della segreteria convenzionata Bonarcado – Fordongianus e Villanova Truschedu di cui Bonarcado capo-fila – dal 01/02/2023 per n.12 ore settimanali (con spesa annua pari ad euro 92.414,92 da dividere 1/3 tra i comuni come da convenzione stipulata il 29/12/2022 per la durata dal 01/02/2023 fino alla scadenza del mandato del sindaco di Bonarcado iniziato ad ottobre 2021	€ 92.414,92
Buoni pasto	€ 8.000,00
ARRETRATI CONTRATT.PERSONALE DIP.ANNO 2024-2025 C.C.N.L.2022-2024	26.453,48 €
ARRETRATI SEGRETARIO COMUNALE 2024-2025 C.C.N.L.2022-2024	4.768,70 €
	0,00 €
Spesa Totale	€ 753.817,71

2027 1° AGG.PIAO 2026-2028	
Personale a tempo indeterminato a tempo pieno a carico bilancio (+)	€ 448.091,64
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale (+)	€ 3.198,91
Costo personale con assunzioni flessibili (tutte le configurazioni) (+)	€ 45.084,82
Fondo risorse decentrate anno 2027	€ 76.200,11
Indennità di gabinetto di cui alla deliberazione della G.R. n.12/24 del 27/03/2015	€ 14.976,04
Fondo posizione organizzative (elevate qualificazioni)	€ 48.388,24
Segretario Comunale titolare della segreteria convenzionata Bonarcado – Fordongianus e Villanova Truschedu di cui Bonarcado capo-fila – dal 01/02/2023 per n.12 ore settimanali (con spesa annua pari ad euro 92.414,92 da dividere 1/3 tra i comuni come da convenzione stipulata il 29/12/2022 per la durata dal 01/02/2023 fino alla scadenza del mandato del sindaco di Bonarcado iniziato ad ottobre 2021	€ 92.414,92
Buoni pasto	€ 8.000,00
Spesa Totale	€ 736.354,68

Anno 2028 1° AGG.PIAO 2026-2028	
Personale a tempo indeterminato a tempo pieno a carico bilancio (+)	€ 454.489,45
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale (+)	€ 0,00
Costo personale con assunzioni flessibili (tutte le configurazioni) (+)	€ 25.000,00
Fondo risorse decentrate anno 2028	€ 76.200,11
Indennità di gabinetto di cui alla deliberazione della G.R. n.12/24 del 27/03/2015	€ 14.976,04
Fondo posizione organizzative (elevate qualificazioni)	€ 48.388,24
Segretario Comunale titolare della segreteria convenzionata Bonarcado – Fordongianus e Villanova Truschedu di cui Bonarcado capo-fila – dal 01/02/2023 per n.12 ore settimanali (con spesa annua pari ad euro 92.414,92 da dividere 1/3 tra i comuni come da convenzione stipulata il 29/12/2022 per la durata dal 01/02/2023 fino alla scadenza del mandato del sindaco di Bonarcado iniziato ad ottobre 2021	€ 92.414,92
Buoni pasto	€ 8.000,00
0	0,00 €
Spesa Totale	€ 719.468,76

SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2026-2028 ART.33 COMMA 2 DL.34/2019			
VOCE	2026	2027	2028
	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
SPESE MAGROAGREGATO 101	709.696,41 €	691.269,86 €	694.468,76 €
SPESE MAGCROAGREGATO 103(FORME FLESSIBILI	44.121,30 €	45.084,82 €	25.000,00 €
TOTALE	753.817,71 €	736.354,68 €	719.468,76 €
A DEDURRE	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
VOCE			
Spese eterofinanziate(C.U. Ras+ISTAT.IMU.INC.T.	36.072,04 €	36.072,04 €	36.072,04 €
IRAP	42.398,27 €	41.618,73 €	40.576,93 €
QUOTA SEGRETARIO COMUNI CONVENZIONATI	57.774,30 €	57.774,30 €	57.774,30 €
TOTALE DEDURRE	136.244,61 €	135.465,07 €	134.423,27 €
TOTALE SPESA DI PERSONALE DL 34/2019	617.573,10 €	600.889,61 €	585.045,49 €
LIMITE SPESA DI PERSONALE D.L.34/2019	830.913,02 €	830.913,02 €	830.913,02 €

ALLEGATO B)

SPESA DI PERSONALE EX ART1 COMMA 557 LEGGE N.296/2006

VOCE	2011/2013	2026	2027	2028
	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
SPESE MAGROAGREGATO 101	411.899,91 €	667.298,14 €	649.651,13 €	653.891,83 €
SPESE MACROAGREGATO 103(FORME FLESSIBILI	2.333,33 €	44.121,30 €	45.084,82 €	25.000,00 €
IRAP MACORAGREGATO 102	27.866,54 €	42.398,27 €	41.618,73 €	40.576,93 €
ALRE SPESE	33.542,34 €			
ALTRE SPESE				
TOTALE SPESE DI PERSONALE(A)	475.642,12 €	753.817,71 €	736.354,68 €	719.468,76 €
A DEDURRE COMP.ESCLUSE				
RINNOVI CONTRATTUALI	31.959,10 €	108.781,96 €	108.781,96 €	108.781,96 €
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE				
SPESE LAVORO STRAORDINARIO	4.185,70 €			
DIRITTI DI ROGITO	1.654,27 €			
SPESE ETEROFINANZIATE				
SPESE PERSONALE COMANDATO		57.460,32 €	57.460,32 €	57.460,32 €
SPESE RIMBORSATE SEGRETARIO IN CONV.		61.603,80 €	61.603,80 €	61.603,80 €
ASSUN. D.M.17/03/2020 2D+3C		143.392,56 €	143.392,56 €	143.392,56 €
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE(B)	37.799,07 €	371.238,64 €	371.238,64 €	371.238,64 €
COMPONENTI ASSOGG.AL LIMITEC=A-B	437.843,05 €	382.579,07 €	365.116,04 €	348.230,12 €
MEDIA SPESA PERS. 2011/2013	437.843,05 €	437.843,05 €	437.843,05 €	437.843,05 €

ALLEGATO C)

LAVORO FLESSIBILE ANNO 2026 CON IL 110 DA 01.09.2026													
	CAT	PERC.	TOTALE	PERC	N.MESI	PROPOR	IMP	CPDEL	INADEL	IRAP	INAIL	TOT.ONERI	TOT.FIN
comma 557 TECN.N.1	D	33%	38.386,87 €	12.798,18 €	6	5.906,85 €	4.287,47 €	1.020,42 €	209,23 €	364,44 €	25,30 €	1.619,38 €	5.906,85 €
comma 557 TECN.N.2	D6	22%	46.639,53 €	10.367,97 €	11	8.772,90 €	6.367,78 €	1.515,53 €	310,75 €	541,26 €	37,57 €	2.405,11 €	8.772,90 €
comma 557 uf.sociale	D	33%	38.386,87 €	12.798,18 €	4	3.937,90 €	2.858,32 €	680,28 €	139,49 €	242,96 €	16,86 €	1.079,59 €	3.937,90 €
ASSEGNO PERS.110	D	100%	12.000,00 €	12.000,00 €	4	3.692,31 €	2.680,05 €	637,85 €	130,79 €	227,80 €	15,81 €	1.012,26 €	3.692,31 €
ASS.110,COMMA 1	D	100%	38.386,87 €	38.386,87 €	4	11.811,34 €	8.573,23 €	2.040,43 €	418,37 €	728,72 €	50,58 €	3.238,11 €	11.811,34 €
COM.557 VIGILI/altro			10.000,00 €			10.000,00 €	7.258,47 €	1.727,52 €	354,21 €	616,97 €	42,82 €	2.741,53 €	10.000,00 €

TOTALI	44.121,30 €	32.025,33 €	7.622,03 €	1.562,84 €	2.722,15 €	188,95 €	12.095,97 €	44.121,30 €
--------	-------------	-------------	------------	------------	------------	----------	-------------	-------------

TOTALE	2.722,15 €	44.121,30 €
--------	------------	-------------

0,00 €

TOTALE FLESS.	44.121,30 €
---------------	-------------

Assunzione art.110 comma 1 non soggetto al limite del flessibile	15.503,65 €
--	-------------

totale soggetto al limite	28.617,65 €
---------------------------	-------------

LAVORO FLESSIBILE ANNO 2027 CON IL 110 DA 01.01.2027 AL 30.06.2027													
	CAT	PERC.	TOTALE	PERC	N.MESI	PROPOR	IMP	CPDEL	INADEL	IRAP	INAIL	TOT.ONERI	TOT.FIN
comma 557 UF.Sociale	D	33%	38.386,87 €	12.798,18 €	3	2.953,43 €	2.143,74 €	510,21 €	104,61 €	182,22 €	12,65 €	809,69 €	2.953,43 €
				0,00 €	5	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
ASSEGNO PERS.110	D	100%	12.000,00 €	12.000,00 €	7	6.461,54 €	4.690,09 €	1.116,24 €	228,88 €	398,66 €	27,67 €	1.771,45 €	6.461,54 €
ASS.110	D	100%	38.386,87 €	38.386,87 €	7	20.669,85 €	15.003,16 €	3.570,75 €	732,15 €	1.275,27 €	88,52 €	5.666,69 €	20.669,85 €
COM.557 VIGILI E ++			15.000,00 €			15.000,00 €	10.887,71 €	2.591,28 €	531,32 €	925,46 €	64,24 €	4.112,29 €	15.000,00 €

TOTALI	45.084,82 €	32.724,70 €	7.788,48 €	1.596,97 €	2.781,60 €	193,08 €	12.360,12 €	45.084,82 €
--------	-------------	-------------	------------	------------	------------	----------	-------------	-------------

TOTALE	2.781,60 €	45.084,82 €
--------	------------	-------------

0,00 €

TOTALE FLESS.	45.084,82 €
---------------	-------------

Assunzione art.110 comma 1 non soggetto al limite del flessibile	27.131,39 €
--	-------------

Totale soggetto al limite	17.953,43 €
---------------------------	-------------

		LAVORO FLESSIBILE ANNO 2028 SENZA 110											
	CAT	PERC.	TOTALE	PERC	N.MESI	PROPOR	IMP	CPDEL	INADEL	IRAP	INAIL	TOT.ONERI	TOT.FIN
COM.557 S.T.N.2 ASSEGNO PERS.110 ASS.110 COM.557	D	33%		0,00 €	4	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	D6	22%		0,00 €	5	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	D	100%		0,00 €	7	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	D	100%		0,00 €	7	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
			25.000,00 €			25.000,00 €	18.146,19 €	4.318,79 €	885,53 €	1.542,43 €	107,06 €	6.853,81 €	25.000,00 €

1(ANNO 2026) 1° AGG.PIAO 2026-2028 IRAP		IRAP P	IRAP P.T.
Personale a tempo indeterminato a tempo pieno a carico bilancio (+)	€ 23.040,63	25408,99	2368,36
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale (+)	€ 1.381,54	2368,36	986,82
		2368,36	394,73
Costo personale con assunzioni flessibili (tutte le configurazioni) (+)	€ 2.722,15		
Fondo risorse decentrate anno 2026	€ 4.873,97	2409,04	
		2464,93	
Fondo posizione organizzative (elevate qualificazioni)	€ 3.006,71		
segretario comunale Irap	€ 5.744,83	5744,83	
ARRETRATI CONTRATT.PERSONALE DIP.ANNO 2024-2025 C.C.N.L.2022-2024	1.628,44 €	827,13	801,31
0	0,00 €		
	0,00 €		
Spesa Totale	€ 42.398,27		

IRAP TOT
23040,63

1381,54

4873,97

0,00

1628,44

2027 1° AGG.PIAO 2026-2028 IRAP		IRAP T INI P.T.	
Personale a tempo indeterminato a tempo pieno a carico bilancio (+)	€ 23.040,63	25408,99	2368,36
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale (+)	€ 2.170,99	2368,36	197,3633
		2368,36	1973,633
Costo personale con assunzioni flessibili (tutte le configurazioni) (+)	€ 2.781,60		
Fondo risorse decentrate anno 2027	€ 4.873,97		
Fondo posizione organizzative (elevate qualificazioni)	€ 3.006,71		
Segretario Comunale titolare della segreteria convenzionata Bonarcado – Fordongianus e Villanova Truschedu di cui Bonarcado capo-fila – dal 01/02/2023 per n.12 ore settimanali (con spesa annua pari ad euro 92.414,92 da dividere 1/3 tra i comuni come da convenzione stipulata il 29/12/2022 per la durata dal 01/02/2023 fino alla scadenza del mandato del sindaco di Bonarcado iniziato ad ottobre 2021	€ 5.744,83		
Spesa Totale	€ 41.618,73		

TOT
23040,63

2170,997

Anno 2028 1° AGG.PIAO 2026-2028 IRAP		P.T IND
Personale a tempo indeterminato a tempo pieno a carico bilancio (+)	€ 25.408,99	25408,99
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale (+)	€ 0,00	
Costo personale con assunzioni flessibili (tutte le configurazioni) (+)	€ 1.542,43	
Fondo risorse decentrate anno 2028	€ 4.873,97	
Fondo posizione organizzative (elevate qualificazioni)	€ 3.006,71	
Segretario Comunale titolare della segreteria convenzionata Bonarcado – Fordongianus e Villanova Truschedu di cui Bonarcado capo-fila – dal 01/02/2023 per n.12 ore settimanali (con spesa annua pari ad euro 92.414,92 da dividere 1/3 tra i comuni come da convenzione stipulata il 29/12/2022 per la durata dal 01/02/2023 fino alla scadenza del mandato del sindaco di Bonarcado iniziato ad ottobre 2021	€ 5.744,83	
0	0,00 €	
Spesa Totale	€ 40.576,93	

Nucleo di Valutazione
UNIONE DI COMUNI “MONTIFERRU – ALTO CAMPIDANO
COMUNE DI BONARCADO

Al Sindaco

Ai Responsabili incaricati di EQ

Verbale n. 1/2026

Nel giorno 12 maggio 2026 ore 12.00 presso la Sede dell’Ente, il Nucleo di Valutazione dell’Ente si è espresso sul seguente ordine del giorno:

1. Definizione obiettivi di Performance 2026;

COMPONENTI		Presente	Assente
Dott.ssa Francesca Annis	Segretario Comunale- Presidente	X	
Dott.ssa Emanuela Sias	Componente	X	

Il Nucleo di Valutazione

Visto il D.Lgs. 150/2009 “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”;

Visto l’All. n. 4/1 al D.Lgs. 118/2011 nel quale viene prevista l’approvazione del Documento Unico di Programmazione, che definisce le linee strategiche e operative di ciascun ente, dalle quali discende la programmazione esecutiva finalizzata alla valutazione della performance;

Visto l’articolo 6, comma 6, del decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 che introduce il nuovo documento denominato “Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

Visto il DPR del 24 giugno 2022, n. 81, Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali anche il Piano delle Performance;

Visto il DM N. 132 del 30 giugno 2022 Regolamento recante definizione dei contenuti del PIAO;

Visto l’art. 80 comma 2 lett. a) e b) del C.C.N.L. 16.11.2022;

Tenuto conto che l’Ente ha approvato il Dup 2026/2028 con Del. CC n. 36 del 17.12.2025 e il Bilancio di Previsione 2026/2028 con Del. CC n. 37 del 17.12.2025;

Viste le proposte presentate dai Responsabili di Servizio al fine di individuare gli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l’anno 2026 da riportare nel PIAO;

Sentiti i Responsabili di Servizio durante incontro odierno, al fine di individuare gli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l’anno 2026;

Considerato che è necessario individuare comportamenti professionali del personale incaricato di EQ. oggetto di valutazione per l'anno 2026 e seguenti;

Tenuto conto che la nota del Ministro Zangrillo del 25 gennaio 2024 definisce nel 28 febbraio il termine ultimo per l'assegnazione degli obiettivi di performance, si suggerisce per gli anni successivi di procedere all'assegnazione degli obiettivi entro il termine assegnato

Preso atto che è stato assegnato a ciascun Dirigente/EQ responsabile dei pagamenti delle fatture commerciali un obiettivo specifico che misura il rispetto dei tempi di pagamento, ai sensi di quanto disposto dall'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella legge n. 41/2023, e ribadito dalla circolare N. 1 del 03.01.2024 della RGS e che tale obiettivo sarà consuntivabile solo a seguito della certificazione del revisore/collegio dei revisori sul rispetto o meno dei tempi di pagamento previsti, sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64"

Preso atto della recente direttiva del Ministro Zangrillo del 14.1.2025 su *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”* in cui è indicato che “La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative”

DISPONE

Di prendere atto delle proposte di obiettivi di performance 2026 perfezionate in data odierna e allegate al presente verbale per l'inserimento nel PIAO e per la successiva approvazione.

Di trasmettere, altresì, l'elenco dei comportamenti professionali scelti per il personale incaricato di EQ oggetto di valutazione per l'anno 2026 e seguenti, come da allegato B;

Di richiedere ai Responsabili incaricati di EQ di compilare e trasmettere al Nucleo, entro una settimana dalla data odierna, le schede di Programmazione contenute nella Metodologia di Valutazione dell'Ente, corredate della descrizione degli obiettivi che si intendono perseguire e degli indicatori di misurazione individuati ai fini della valutazione dei risultati attesi.

Di richiedere al personale incaricato di EQ, inoltre, l'assegnazione degli obiettivi di performance al personale del settore, mediante consegna delle apposite schede, entro una settimana dalla conclusione dell'iter di approvazione.

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Francesca Annis
Segretario Comunale– Presidente

Dott.ssa Emanuela Sias
Componente

COMUNE DI BONARCADO

PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA FINANZIARIA

1. Istituzione statuto dei diritti del contribuente: Miglioramento potenziamento del servizio a tutela del contribuente mediante l'istituzione di una disciplina uniforme, nonché mediante il potenziamento della comunicazione sul Sito Istituzionale. Predisposizione di una proposta da presentare al Consiglio Comunale entro agosto. Potenziamento e razionalizzazione del Sito istituzionale entro ottobre
2. Potenziamento delle entrate comunali mediante:
 - a. Attivazione modalità di pagamento tramite POS per favorire una più efficiente tempestiva gestione dei pagamenti a favore dell'Ente
 - b. la previsione di strumenti di coordinamento con altri servizi (sociale e commerciali) nonché
3. Ricostruzione degli incassi del servizio idrico con verifica giacenze del conto postale: storico dal 2015 ad oggi relativo al Conto postale dell'ente, nonché attività di riversamento sul conto di tesoreria principale

AREA TECNICA - LLPP

1. Interventi di riqualificazione strade rurali:
 - Individuazione e partecipazione a bandi: predisposizione di progetti e gestione procedure successive in caso di ottenimento del finanziamento;
 - tratto stradale Anello di Crastu: affidamento progettazione esecutiva entro 60 gg dalla stipula della convenzione con LAORE, avvio procedura di aggiudicazione lavori entro 30gg dall'approvazione del progetto esecutivo;
2. Interventi di riqualificazione del decoro urbano: miglioramento del verde urbano con completamento degli interventi fatti con nuova piantumazione presso fioriere e spazi pubblici (n. 2 rotatorie, n. 3 spazi verdi) con relativa manutenzione;
3. Analisi e studio sulle possibilità di coinvolgimento dei cittadini nella gestione del verde pubblico. Verifica della normativa e proposta di regolamento entro dicembre;
4. Videosorveglianza: rendere operativo il sistema di videosorveglianza, con apposizione cartelli e adeguamento della normativa in materia di riservatezza entro ottobre;

AREA AFFARI GENERALI - SOCIALE

1. Sociale: Potenziamento dei servizi alle famiglie mediante l'utilizzo fondi ministeriali: potenziamento delle ore e delle fasce di età di accesso ad un servizio dedicato ai bambini dai 18 ai 36 mesi.
 - a. Progettazione del servizio al fine di renderlo operativo dal mese di settembre;
 - b. Attivazione entro settembre (condizionato dalla conclusione dei lavori di adeguamento);
2. Demografici: Emissione carta d'identità elettronica per tutta la popolazione entro luglio. Attività di sensibilizzazione e contatto all'utenza, al fine di adeguarsi alla digitalizzazione dei documenti di identità come richiesto dalla normativa;
3. Trasparenza: ricognizione e verifica dello stato di pubblicazione di tutte le sezioni di Amministrazione Trasparente, mediante l'analisi dei contenuti attuali e conseguenti interventi di riordino e implementazione in base alle indicazioni della mappa della trasparenza;
4. Ampliare gli strumenti di comunicazione istituzionale mediante l'attivazione di canali collegati al Sito istituzionale al fine di garantire la diffusione delle informazioni. Attivazione entro dicembre

SEGRETARIO COMUNALE

Coordinamento nell'attuazione del Piano Anticorruzione. Revisione della Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2026/2028. Coordinamento nell'attività di pubblicazione dei dati **di cui al D.Lgs. n. 33/2013** in sezione "Amministrazione Trasparente, in conformità alle disposizioni indicate nella Mappa della Trasparenza allegata al Piao 2026/2028,

Terre Civiche: coordinamento delle attività finalizzate al riordino e nuove assegnazioni (condizionato alle attività dell'Ufficio Tecnico)

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Dipendenti, Responsabili e Segretario Comunale

1. Prevenzione della **Corruzione e della Trasparenza** – Revisione della Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2026/2028. **Pubblicazioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013** in sezione "Amministrazione Trasparente, in conformità alle disposizioni indicate nella Mappa della Trasparenza allegata al Piao 2026/2028
2. Rispetto e riduzione dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni mediante il rispetto dei tempi medi di pagamento di cui alla certificazione telematica (Art. 4 bis DL 13/2023 convertito in Legge n. 41 del 21.4.2023). Riorganizzazione modalità di gestione delle procedure di liquidazione fatture finalizzato a ridurre l'attuale tempistica dando attuazione al seguente cronoprogramma:
 - verifica della fattura per accettazione o rifiuto entro 10 giorni dalla ricezione della stessa,
 - contabilizzazione entro 3 giorni
 - elaborazione degli atti di liquidazione entro i 7 giorni dall'accettazione della fattura,
 - elaborazione del mandato entro 3/5 giorni dall'atto di liquidazione.
3. Attuazione di formazione obbligatoria con corsi scelti dai singoli responsabili finalizzata a garantire 40 ore di formazione). Programmazione della formazione al fine di consentire un graduale allineamento alla direttiva del 15.1.2025 con previsione 40 ore medie pro - capite annue

COMPORTAMENTO PROFESSIONALE - INCARICATI EQ	DESCRIZIONE	PESO
Relazione, integrazione, comunicazione.	Capacità di relazionarsi nel gruppo di lavoro e con i colleghi, partecipazione alla vita organizzativa, collaborazione ed integrazione nei processi di servizio	10
Orientamento alla qualità dei servizi	Capacità di mettere in atto comportamenti di lavoro e decisioni finalizzate all'efficienza dei processi e alla qualità dei prodotti/servizi finali. Capacità di effettuare regolarmente verifiche sul lavoro (proprio o altrui) per prevenire errori e per garantire il rispetto di un buon livello dei risultati finali.	10
Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati, con i colleghi su obiettivi comuni	Garantisce efficace assistenza agli organi di governo. Adatta il proprio tempo lavoro al perseguimento degli obiettivi strategici concordati con la politica e di quelli gestionali concordati con la struttura accogliendo le prioritarie esigenze dell'ente. Presta attenzione alle necessità delle altre aree in particolare quando (formalmente e informalmente) coinvolte in processi lavorativi trasversali rispetto alla propria.	10
Analisi e soluzione dei problemi.	Capacità di individuare e comprendere gli aspetti essenziali dei problemi, proporre soluzioni e verificarne gli esiti.	10
Rapporti con l'utenza	Capacità di cogliere le esigenze dei clienti interni ed esterni orientando costantemente la propria attività al soddisfacimento delle loro esigenze, coerentemente con l'organizzazione dei servizi.	10
Capacità di gestire efficacemente le risorse umane.	Capacità di guidare, coinvolgere e motivare le persone in maniera efficace, per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, considerandoli come valore e risorsa in sé, ottenendo il meglio da ciascuno di loro. Capacità di delegare obiettivi e attività.	10
Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori	Capacità di differenziare la valutazione dei propri collaboratori Capacità di cogliere i diversi contributi dati da ciascun collaboratore	10



COMUNE DI

BONARCADO

(Provincia di Oristano)

Verbale n. 17
del 13 luglio
2026

Oggetto: Parere del Revisore dei Conti su “**APPROVAZIONE PRIMO AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026-2028**”

Il sottoscritto Mauro Loru, nominato Revisore Unico del Comune di Bonarcado per il triennio 2025/2028 con delibera n. 11 del 29 aprile 2025, ricevuta via mail in data 23.06.2026 la richiesta di parere in merito all'argomento di cui all'oggetto con i seguenti documenti:

- PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026-2028– ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021”, con i seguenti allegati:
- Calcolo dei margini assunzionali ai sensi del DM 07/03/2020;
- Prospetto inerente il contenimento della spesa del personale ai sensi del comma 557 dell'art. 1 Legge 296/2006;
- Proposta di delibera della Giunta Comunale n. 62 del 12 giugno 2026 avente per oggetto “APPROVAZIONE PRIMO AGGIORNAMENTO PIAO 2026-2028 APPROVATO CON G.C. N.26 DEL 13/03/2026-SEZIONE 2 SOTTOSEZIONE 2.2 -SEZIONE 3 SOTTOSEZIONE 3.” munita del parere di regolarità tecnica e contabile rilasciati rispettivamente dal Responsabile del Settore Finanziario e del Settore Amministrativo;

RICHIAMATI:

- L'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, istitutivo del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- L'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP);
- L'art. 239, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) relativo alle funzioni e ai pareri dell'organo di revisione;
- L'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019, e il relativo D.M. 17 marzo 2020, concernenti i nuovi criteri di determinazione delle capacità assunzionali dei Comuni basati sulla sostenibilità finanziaria;

VISTA:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 23 aprile 2026 con la quale è stato approvato il **Rendiconto della gestione per l'anno 2025**;

PRESO ATTO

- che si rende necessario provvedere all'adeguamento della Sottosezione 3.3 del PIAO per recepire i dati definitivi di spesa e di entrata emersi dal Rendiconto 2025, al fine di garantire il costante allineamento tra la programmazione del personale e le risultanze contabili dell'Ente;

DATO ATTO CHE L'ORGANO DI REVISIONE HA VERIFICATO QUANTO SEGUE:



1. **Fascia di Demarcazione e Virtuosità:** Sulla base dei dati consolidati del Rendiconto 2025, l'Ente presenta un rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti (al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione) pari al **16,27%**. Tale valore si colloca al di sotto della soglia massima stabilita dalla Tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020 per la rispettiva fascia demografica. **L'Ente è pertanto confermato nella fascia dei Comuni "Virtuosi"**, disponendo di una solida sostenibilità finanziaria a supporto della struttura organizzativa;
2. **Invarianza della Programmazione Assunzionale:** La modifica in oggetto **non prevede l'inserimento di nuove o ulteriori facoltà assunzionali** rispetto a quelle già precedentemente autorizzate. L'aggiornamento ha natura meramente ricognitiva e di adeguamento dei tetti storici e dei parametri di spesa ai valori consuntivati nell'esercizio 2025;
3. **Limiti di Spesa Storici:** Il ricalcolo della spesa di personale complessiva risulta pienamente coerente con il limite di cui all'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 (ovvero comma 562, a seconda del regime dell'ente), calcolato sulla media del triennio 2011-2013 o sul valore 2008, così come aggiornato dai dati definitivi del rendiconto 2025;
4. **Personale a tempo determinato:** Resta garantito il rispetto del limite massimo di spesa per il personale flessibile e a tempo determinato previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
5. **Copertura e Visti:** Le previsioni di spesa per il triennio di riferimento trovano perfetta corrispondenza negli stanziamenti allocati sul Bilancio di Previsione. Sulla proposta in esame è stato rilasciato il visto di regolarità contabile favorevole da parte del Responsabile del Servizio Finanziario.

CONCLUSIONI

Sulla base di quanto in precedenza evidenziato, il Revisore unico, tenuto conto de:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;
- il D.M. 17 marzo 2020;

accertato:

- che l'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2026/2028 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito è garantito,

esprime parere favorevole

ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001 dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, alla proposta di delibera della Giunta Comunale, avente per oggetto: “**APPROVAZIONE PRIMO AGGIORNAMENTO DEL PIAO 2026-2028**” per quanto riguarda il Piano Triennale del Fabbisogno 2026/2028.

Si raccomanda, altresì, che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

San Nicolò d'Arcidano, 13 luglio 2026

Il Revisore Unico

Dott. Mauro Loru



Loru Mauro
13.07.2026
17:23:03
GMT+02:00