

**COMUNE DI RIVARA**  
Regione Piemonte  
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

**Verbale di deliberazione della  
Giunta Comunale**

**OGGETTO: Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.) - Triennio 2026/2028 - Modifica delle sottosezioni 3.1.1. - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere e 3.3 - Piano triennale del fabbisogno del personale.**

L'anno **duemilaventisei**, addì **ventuno**, del mese di **maggio**, alle ore **nove** e minuti **quindici**, nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge e ai sensi del "Regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale", approvato con deliberazione del C.C. n. 18 del 28.04.2022, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

**All'appello risultano**

<b>Cognome e Nome</b>		<b>Carica</b>	<b>Pr.</b>	<b>As.</b>
<b>GIACOLETTO Maurizio</b>	in presenza	Sindaco	X	
<b>CAPUTO Rocco</b>	in videoconferenza	Vice Sindaco	X	
<b>BASOLO Marisa</b>	in presenza	Assessore	X	
<b>Totale</b>			<b>3</b>	<b>0</b>

Assiste all'adunanza, in presenza, l'infrascritto Segretario Comunale Signor **BALAGNA Dr. Marco** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **GIACOLETTO Maurizio** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## **Deliberazione Giunta Comunale n. 60 del 21/05/2026**

**Oggetto:** Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.) - Triennio 2026/2028 - Modifica delle sottosezioni 3.1.1. - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere e 3.3 - Piano triennale del fabbisogno del personale.

### **IL SINDACO**

- Richiamata la deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 22.12.2025, con la quale si approvava il Bilancio di Previsione Finanziario 2026/2028 unitamente a tutti i suoi allegati redatti secondo i principi contenuti nel D. Lgs. n. 118/2011 ed s.m.i. ed i relativi principi contabili sull'armonizzazione dei sistemi contabili;
- Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 14.05.2026 con la quale si approvava la terza variazione al Bilancio di Previsione Finanziario 2026/2028;
- Constatato che:
  - l'articolo 6, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni ed integrazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di dotarsi di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (da ora solo PIAO), con una ulteriore semplificazione per gli enti con meno di 50 dipendenti, introdotta nel comma 6, del già citato D.L. 80/2021;
  - con decreto del presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022, in vigore dal 15 luglio 2022, è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, in attuazione all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 80/2021;
  - con decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, in vigore dal 22 settembre 2022, è stato approvato il Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, in attuazione all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 80/2021;
- Considerato che questo ente, ha provveduto ad approvare il PIAO 2026/2028, con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 26.03.2026, pubblicata nel proprio sito web, nella sezione Amministrazione trasparente e nel portale del Dipartimento Funzione Pubblica, dedicato ai PIAO;
- Richiamato l'obbligo di programmazione in materia di assunzioni del personale sancito dall'art.6 del D.Lgs. n.165/2001 come da ultimo aggiornato con il D.Lgs. n.75/2017, secondo il quale il piano triennale dei fabbisogni va adottato annualmente, nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo, ed approvato dalla Giunta dell'ente ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 267/2000;
- Atteso che:
  - ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in Legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
  - l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
  - l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
  - l'ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale, poiché la spesa di personale per l'anno 2026 e seguenti, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562 della legge 296/2006;
- Rilevato che la normativa vigente prevede la possibilità di ricorrere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo o tipologia contrattuale se:
  - siano stati rispettati i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto;
  - sia stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n.165/2001;
- Visto, in particolare, l'articolo 6, del D.M. 132/2022, rubricato "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti";

- Richiamata la sottosezione 3.1.1 “Obiettivi per il miglioramento della salute di genere” del PIAO 2026/2028, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 26.03.2026;
- Dato atto che la Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Torino, a cui era stato richiesto il parere di competenza sulla suddetta sottosezione, ha evidenziato la mancanza dell’indicazione dei livelli occupazionali divisi per genere all’interno del comune e ha richiesto pertanto l’integrazione del PIAO con la parte mancante;
- Richiamata, inoltre, la sottosezione 3.3. “Piano triennale del fabbisogno di personale” del PIAO 2026/2028, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 26.03.2026;
- Dato atto che questa Amministrazione intende procedere all’assunzione nel corso dell’anno 2026, presumibilmente a decorrere dal 01.07.2026, di n. 1 unità di personale, a tempo pieno ed indeterminato, Ex categoria C, Ex posizione di accesso C1, Area degli “Istruttori” con il profilo professionale di “Agente Polizia Locale”, da assegnare al Servizio Amministrativo;
- Dato atto quindi che occorre procedere ad aggiornare la sottosezione 3.3 (PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE) prevista all’interno del P.I.A.O. per il triennio, rispetto alla precedente deliberazione. In particolare si ritiene di prevedere l’assunzione di n. 1 dipendente, inquadrato contrattualmente nell’area degli agenti di polizia locale con il profilo professionale di “Agente Polizia Locale”;
- Rilevato che il PIAO ha valenza triennale e va aggiornato con le tempistiche stabilite negli articoli 7, comma 1 e 8, comma 2, del Decreto ministeriale n. 132/2022;
- Verificata la competenza della Giunta per l’adozione del presente atto, come previsto dall’articolo 11, comma 1, ultimo periodo, del D.M. n. 132/2022 ed s.m.i.;
- Dato atto che il PIAO deve essere pubblicato nel sito web dell’ente nella sezione Amministrazione trasparente e pubblicato nel portale dedicato, appositamente predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica della presidenza del consiglio dei ministri, come stabilito all’articolo 7, del D.M. n. 132/2022 ed s.m.i.;
- Dato atto, inoltre, che l’ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come da Dichiarazioni rese dei Responsabili dei servizi ed allegate al presente provvedimento, che non segnalano la presenza di tali situazioni;
- Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 ed s.m.i.;
- Visto il vigente statuto dell’ente;
- Ritenuto, di approvare, l’aggiornamento delle sottosezioni 3.1.1. e 3.3. del PIAO 2026-2028, come da allegati A) e B) della presente deliberazione;
- Dato atto che ai sensi e per gli effetti previsti dall’art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i. sulla presente proposta dovranno essere acquisiti pareri favorevoli in ordine:
  - alla regolarità tecnica del responsabile dell’ufficio interessato;
  - alla regolarità contabile del responsabile servizi finanziari;

#### **Formula la seguente proposta di deliberazione alla Giunta Comunale**

1. di considerare le premesse del presente atto come parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell’art. 3, comma 1, della Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni;
2. di approvare l’aggiornamento delle sottosezioni 3.1.1 “Obiettivi per il miglioramento della salute di genere” e 3.3. “Piano triennale del fabbisogno di personale” del PIAO 2026/2028, come da prospetti allegati alla presente deliberazione che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. di prevedere conseguentemente l’assunzione, nell’anno 2026, di n. 1 unità di personale, a tempo pieno ed indeterminato, Ex categoria C, Ex posizione di accesso C1, Area degli “Istruttori” con il profilo professionale di “Agente polizia locale”, da assegnare al Servizio Amministrativo;

4. di dare atto, altresì, che:
  - l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001;
  - l'ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale, poiché la spesa di personale per l'anno 2026 e seguenti, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006 ed s.m.i.;
5. di dare mandato al competente ufficio di provvedere, in modo tempestivo, alla pubblicazione dell'aggiornamento di cui al punto precedente nel sito web dell'Ente e nel portale del Dipartimento della Funzione pubblica.

## LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione, formulata dal Sindaco e sopra riportata, avente per oggetto: “Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.) - Triennio 2026/2028 - Modifica delle sottosezioni 3.1.1. - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere e 3.3 - Piano triennale del fabbisogno del personale.”;

Dopo breve discussione che vede i convenuti convergere verso l’approvazione della suddetta proposta;

Visti, inoltre:

- il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio Amministrativo, ai sensi degli artt. 49 e 147 *bis* del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi degli artt. 49 e 147 *bis* del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Con voti unanimi e favorevoli, resi in forma palese,

### DELIBERA

- Di approvare la proposta di deliberazione avente per oggetto: “Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.) - Triennio 2026/2028 - Modifica delle sottosezioni 3.1.1. - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere e 3.3 - Piano triennale del fabbisogno del personale.”, nel testo risultante dal documento che precede e che è parte integrante del presente atto.

Inoltre, con successiva votazione unanime e favorevole resa in forma palese, delibera di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell’art.134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.



# COMUNE DI RIVARA

Corso Ogliani, 9  
C.A.P. 10080

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO  
Cod Fisc. 85501330014

Tel. (0124) 31.109-114  
Fax (0124) 31.527

Partita IVA 02107760015 E-mail segreteria@comune.rivara.to.it

## Proposta G.C. n. 61 del 11.05.2026

**Oggetto: Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.) - Triennio 2026/2028 - Modifica delle sottosezioni 3.1.1. - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere e 3.3 - Piano triennale del fabbisogno del personale.**

VISTO l'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., i sottoscritti, esaminata la proposta di deliberazione concernente l'oggetto, esprimono:

In ordine alla regolarità contabile parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <i>11.05.2026</i> <input type="checkbox"/> ASSENZA RILEVANZA CONTABILE	IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO BARTOLIO dr.ssa Laura <i>Laura Bartolotto</i>
---	--

In ordine alla regolarità tecnica parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE	IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO BALAGNA dr. Marco <i>Marco Balagna</i>
---	---

DELIBERAZIONE DEFINITIVA G.C. N. 60 DEL 21 MAG 2026

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE G.C. N. 60 DEL 21 MAG 2026

## 1° MODIFICA PIAO 2026/2028

### SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

La sottosezione è stata oggetto di informativa sindacale, ex art. 4 del CCNL Funzioni locali del 23 febbraio 2026.

#### Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del D.Lgs. n. 65/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2025.

##### DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2025 DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

N. Unità di personale	VECCHIO INQUADRAMENTO FINO AL 31/03/2023		NUOVO INQUADRAMENTO DAL 01/04/2023	
	Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.i.	Profilo professionale	Area CCNL 16/11/2022	Profilo professionale
1 (in servizio)	Categoria "D" – D.6	Istruttore Direttivo Tecnico	Funzionari e dell' E. Q.	Specialista in attività tecniche e progettuali
1 (in servizio)	Categoria "D" – D.4	Istruttore Direttivo Contabile	Funzionari e dell' E. Q.	Specialista in attività amministrative e contabili
1 (in servizio)	Categoria "C" - C.5	Istruttore Tecnico	Istruttore	Istruttore tecnico

<b>1</b> <b>(in servizio)</b>	Categoria "C" – C.3	Istruttore Amministrativo Contabile	<b>Istruttore</b>	Istruttore amministrativo contabile
<b>1</b> <b>(in servizio)</b>	Categoria "C" – C.3	Istruttore Amministrativo	<b>Istruttore</b>	Istruttore amministrativo
<b>2</b>  <i>Previsti in Dotazione Organica</i>	Categoria "C" -  C.1	Agente di Polizia Locale	<b>Istruttore</b>	Agente di polizia locale
<b>1</b> <b>(in servizio)</b>	Categoria "B" Posizione di accesso B.1 – B.7	Collaboratore Professionale Amministrativo	<b>Operatore Esperto</b>	Collaboratore amministrativo
<b>1</b>  <b>(Cessa dal servizio per dimissioni volontarie il 31.12.2025 ultimo giorno lavorativo)</b>	Categoria "B" Posizione di accesso B.3– B.3	Collaboratore Tecnico - Operaio Specializzato	<b>Operatore Esperto</b>	Collaboratore tecnico manutentivo
<b>1</b>  <b>(Assunzione in servizio preventivata a decorrere dal 01.01.2026 e realizzata in data 02.02.2026)</b>	Categoria "B" Posizione di accesso B.1– B.1	Collaboratore Tecnico - Operaio Specializzato	<b>Operatore Esperto</b>	Collaboratore tecnico manutentivo
<b>1 par-time al 77,77%</b> <b>(in servizio)</b>	Categoria "B" Posizione di accesso B.3 – B.3  (par-time)	Collaboratore Tecnico - Operaio Specializzato	<b>Operatore Esperto</b>	Collaboratore tecnico manutentivo
<b>1</b>  <b>par-time</b>  <i>Previsto in Dotazione Organica</i>	Categoria B  (par-time)	Collaboratore Professionale Amministrativo	<b>Operatore Esperto</b>	Collaboratore amministrativo

**DISTINZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE AREE:**

<i>AREA – Ex-CATEGORIA</i>	<i>PROFILO PROFESSIONALE</i>	<i>NUMERO</i>
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE Ex-D. 1	Specialista in attività Amministrative e Contabili	1
	Specialista in attività Tecniche e Progettuali	1
AREA ISTRUTTORI Ex-C. 1	Istruttore Amministrativo-contabile	1
	Istruttore Amministrativo	1
	Istruttore Tecnico	1
	Agente di Polizia Locale	2 <i>previsti in dotazione organica</i>
AREA OPERATORI ESPERTI Ex-B. 1	Collaboratore Amministrativo	1
	Collaboratore Amministrativo par-time al 77,77%	1 <i>previsto in dotazione organica</i>
	Collaboratore Tecnico Manutentivo <i>(coperto fino al 31.12.2025, vacante dal 01.01.2026, coperto a decorrere dal 02.02.2026)</i>	1
	Collaboratore Tecnico Manutentivo	1 par-time 77,77%
	<b><i>Totale posti coperti al 31.12.2025, di cui n. 1 vacante dal 01.01.2026 e coperto a decorrere dal 02.02.2026</i></b>	8
	<b><i>Totale posti previsti</i></b>	11 di cui n. 2 par-time

**DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO**

<b>NUMERO</b>	<b>TEMPO PIENO</b>	<b>A PART TIME</b>	<b>DURATA PT</b>
0	0	0	

**3.3.2 - Programmazione strategica delle risorse umane**

**A.1. VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO**

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2023, 2024 e 2025 per le

entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2025 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **17,23 %**;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **27,60 %** e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2026/2028, con riferimento all'annualità 2026, di euro 230.221,18 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di euro 594.722,44;
- includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2026, entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

**SPESA DI PERSONALE ANNO 2025**

**(ultimo rendiconto approvato) :**

**€ 364.501,26 +**

**SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M.**

**€ 230.221,18 =**

**LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE**

**€ 594.722,44**

La previsione di spesa del personale per l'anno 2026, ai sensi del D.M. 17/03/2020, tenendo conto della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di cui al successivo paragrafo A.5 lett. C) si attesta ad € 477.516,86.

Così calcolata:

<b>Previsioni</b>	<b>Rendiconto 2025</b>	<b>Previsione 2026 comprensiva della presente modifica programmazione</b>
Spese macroaggregato 101	446.543,49	650.034,86
Spese macroaggregato 105 Trasferimenti ad altri enti	0,00	30.900,00
Irap macroaggregato 101	33.280,32	40.350,00
<b>TOTALE GEN.LE SPESA PERSONALE</b>	<b>479.823,81</b>	<b>721.284,86</b>
<b>Deduzioni (Componenti escluse)</b>		
Spese escluse: - Rimborso da Stato spese elezioni	- 2.792,23	-30.000,00

Spese escluse: - Diritto rogito segretario	0,00	-10.000,00
Spese escluse: - oneri su diritto rogito segretario	0,00	-2.668,00
Spese escluse: - incentivi progettazione	0,00	-20.000,00
Spese escluse: - rimborso da altri enti convenzione Segretario Comunale	-79.250,00	-86.400,00
Spese escluse: - rimborso spese censimento popolazione	0,00	-10.000,00
Spese escluse: - rimborso da Unione personale comandato	0,00	-19.350,00
Spese escluse: - rimborso da Unione quota spese personale Segreteria		-5.000,00
Spese escluse: - pagamento arretrati al personale anni precedenti per ccnl sottoscritti		- 20.000,00
I.R.A.P.	-33.280,32	- 40.350,00
<b>TOTALE NETTO SPESA PERSONALE</b>	<b>364.501,26</b>	<b>477.516,86</b>

Calcolo incidenza spese personale su media entrate correnti ultimi tre esercizi:

<b>Incidenza spesa personale sulle entrate correnti</b> <i>(Uscita: Rendiconto 2025 /Entrata: Media: 2023-2024-2025)</i>	$364.501,26 * 100 / 2.115.282,65 =$	<b>17,23 %</b>	<b>Anno 2026</b>
---	-------------------------------------	----------------	------------------

## A.2. VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

La spesa di personale per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, ex-art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 e s.m.i: € 435.668,82

Spesa di personale, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, per l'anno 2026: euro: € 411.789,23

*(con esclusione della spesa relativa al Segretario Comunale come previsto dal Decreto Legge n. 19 del 19.02.2026 ("Decreto PNR", art. 3, comma 3) e con esclusione della spesa derivante da n. 1 nuova assunzione prevista nell'anno 2026 utilizzando le "capacità assunzionali" del D.M. del 17.03.2020.*

Così calcolata:

<b>RIEPILOGO SPESE DI PERSONALE INCLUSE/ESCLUSE</b>				
<i>(Si esclude al 100% la spesa del Segretario Comunale e la spesa di personale derivante da n. 1 nuova assunzione a valere sulle capacità assunzionali di cui al D.M. 17.03.2020)</i>				
	2026		2027	2028
<b>MACROAGGREGATO 101</b>	650.034,86 €	(comprensivo di spese coperta FPV di entrata derivante dal 2025)	612.968,00 €	612.968,00 €
<b>MACROAGGREGATO 103 (Cap. 1040 spese per formazione)</b>	1.400,00 €		1.400,00 €	1.400,00 €
<b>MACROAGGREGATO 101 (Cap. 1038 spese per mensa dipendenti)</b>	9.500,00 €		9.500,00 €	9.500,00 €
<b>TRASFERIMENTI Cap. 4008 Rimborso Spese a Unione per personale polizia locale</b>	30.900,00 €		39.000,00 €	39.000,00 €
<b>MACROAGGREGATO 102 - Irap (sottrarre € 50.000,00 Iva Cap. 1060 ed € 500,00 per tassa circolazione automezzi Cap. 1056)</b>	40.350,00 €	(comprensivo di spese coperta FPV di entrata derivante dal 2024)	37.750,00 €	37.750,00 €
<b>Tot.</b>	<b>732.184,86 €</b>	<b>- €</b>	<b>700.618,00 €</b>	<b>700.618,00 €</b>
<b>SPESE ESCLUSE:</b>				
Spese formazione U. Cap. 1040	-€ 1.400,00		-€ 1.400,00	-€ 1.400,00
Rimborso spese Elezioni da Stato - U. Cap. 1204/E. Cap. 3142	-€ 30.000,00		-€ 30.000,00	-€ 30.000,00
Diritti Rogito Segretario - Cap. 1038.1	-€ 10.000,00		-€ 10.000,00	-€ 10.000,00
Oneri su diritti di rogito -Cap. 1038.2	-€ 2.668,00		-€ 2.668,00	-€ 2.668,00
Irap su diritti di rogito - Cap. 1038.3	-€ 850,00		-€ 850,00	-€ 850,00
Irap amministratori-compresa nel Cap. 1022.1	-€ 3.500,00		-€ 3.500,00	-€ 3.500,00
Incentivi progettazione E. 3137/ U. Cap. 1083	-€ 20.000,00		-€ 20.000,00	-€ 20.000,00
Rimborso da altri enti convenzione Segretario Comunale E. Cap. 3122			€ -	€ -
Spesa di personale dovuta al Segretario Comunale (quota Segretario 100% intera convenzione)	-€ 132.000,00		-€ 132.000,00	-€ 132.000,00
Rimborso spese censimento popolazione U. Cap. 1205	-€ 10.000,00		-€ 10.000,00	-€ 10.000,00
<b>Rimborso personale comandato da Unione</b>	<b>-€ 19.350,00</b>		<b>-€ 39.000,00</b>	<b>-€ 39.000,00</b>
<b>Rimborso da Unione quota parte spese del Segretario C.le</b>	<b>-€ 5.000,00</b>		<b>-€ 5.000,00</b>	<b>-€ 5.000,00</b>
<b>Arretrati CCNL anni precedenti da corrispondere nel 2026</b>	<b>-€ 20.000,00</b>			
<b>Arretrati contrattuali CCNL anni precedenti personale dipendente</b>	<b>- 46.277,63 €</b>		<b>-€ 46.277,63</b>	<b>-€ 46.277,63</b>
<b>Accantonamenti per futuri rinnovi contrattuali relativi anno 2026</b>			€ -	
<b>SPESA DERIVANTE DA NUOVA ASSUNZIONE A DECORRERE DAL 01.07.2026 di n. 1 Agente di Polizia Locale a valere sulle capacità assunzionali di cui al DM. 17.03.2020</b>	<b>-€ 19.350,00</b>		<b>-€ 39.000,00</b>	<b>-€ 39.000,00</b>
Spese relative a produttività 2026 inserite come previsione di spesa 2026 e che a fine anno 2026 confluiranno in F.P.V. di spesa 2026 e quindi FPV entrata 2027 e saranno spese da considerarsi negli impegni di spesa 2027, quindi esclusi				
<b>Tot.</b>	<b>-€ 320.395,63</b>		<b>-€ 339.695,63</b>	<b>-€ 339.695,63</b>
<b>LIMITE DI SPESA</b>	<b>435.668,82 €</b>	<b>411.789,23 €</b>	<b>360.922,37 €</b>	<b>360.922,37 €</b>
<b>VERIFICA RISPETTO LIMITE DI SPESA</b>	<b>- 23.879,59 €</b>		<b>- 74.746,45 €</b>	<b>- 74.746,45 €</b>

### **A.3. VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE**

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 6.816,78
Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2026: euro 0,00

### **A.4. VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE**

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Dichiarazioni rese dei Responsabili dei servizi ed allegate al presente PTFP, che non segnalano la presenza di tali situazioni.

### **A.5. VERIFICA DEL RISPETTO DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITÀ DI ASSUMERE**

Si dà atto che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-*quinquies*, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del decreto-legge 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del decreto-legge 29/11/2008, n. 185, convertito in legge 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Per quanto sopra, si attesta che questo comune non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

### **B) STIMA DEL *TREND* DELLE CESSAZIONI:**

ANNO 2026: al momento non sono previste cessazioni;

ANNO 2027: al momento non sono previste cessazioni;

ANNO 2028: al momento non sono previste cessazioni.

### **C) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:**

Considerato che si ritiene di procedere all'assunzione di nuovo personale nel triennio 2026/2028, nell'anno 2026 è prevista l'assunzione di n. 1 unità di personale a tempo pieno ed indeterminato, Area degli Istruttori, Ex- Categoria C – Ex Posizione Economica C.1 - Profilo Professionale "Agente di Polizia

Locale”, da assegnare al Servizio Amministrativo, a decorrere presumibilmente dal 01.07.2026 mediante trasferimento tra enti (“mobilità volontaria”) ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 ed s.m.i. oppure tramite procedura concorsuale in caso di esperimento negativo della procedura.

Non sono previsti ulteriori nuovi fabbisogni di personale per gli anni 2027 e 2028.

La spesa complessiva per la nuova assunzione per l’anno 2026 ammonta ad € 19.350,00 e per gli anni 2027 e seguenti ammonta ad € 39.000,00.

La nuova assunzione viene effettuata a valere sulle “capacità assunzionali” di cui al D.M. 17.03.2020 ed s.m.i.

#### **D. CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:**

Il revisore del conto ha espresso parere favorevole sulla presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale, con verbale n. 9 in data 14.05.2026, con accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l’asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019.

### **3.3.3 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL’ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO**

#### **a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:**

Nell’anno 2026 non sono previste modifiche alla distribuzione del personale tra i settori organizzativi apicali;

#### **b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:**

Considerato che si ritiene di procedere all’assunzione di nuovo personale nel triennio 2026/2028, nell’anno 2026 è prevista l’assunzione di n. 1 unità di personale a tempo pieno ed indeterminato, Area degli Istruttori, Ex- Categoria C – Ex Posizione Economica C.1 - Profilo Professionale “Agente di Polizia Locale”, da assegnare al Servizio Amministrativo, a decorrere presumibilmente dal 01.07.2026 mediante trasferimento tra enti (“mobilità volontaria”) ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 ed s.m.i. oppure tramite procedura concorsuale in caso di esperimento negativo della procedura.

Nell’anno 2027 e nell’anno 2028 non si prevedono ulteriori assunzioni.

La nuova assunzione viene effettuata a valere sulle “capacità assunzionali” di cui al D.M. 17.03.2020 ed s.m.i.

#### **c) assunzioni mediante mobilità volontaria:**

Nell’anno 2026 si prevede un trasferimento tra enti (“mobilità volontaria”), ai sensi dell’art. 30 del d.lgs. 165/2001: è prevista l’assunzione di n. 1 unità di personale a tempo pieno ed indeterminato, Area degli Istruttori, Ex- Categoria C – Profilo Professionale “Agente di Polizia Locale”, da assegnare al Servizio Amministrativo, a decorrere presumibilmente dal 01.07.2026 mediante trasferimento tra enti (“mobilità volontaria”) ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 ed s.m.i. oppure tramite procedura concorsuale in caso di esperimento negativo della procedura.

Nell'anno 2027 e nell'anno 2028 non si prevedono ulteriori assunzioni.

La spesa complessiva per la nuova assunzione per l'anno 2026 ammonta ad € 19.350,00 per gli anni 2027 e seguenti ammonta ad € 39.000,00.

**d) progressioni verticali di carriera:**

Al momento non vengono programmate progressioni tra le aree, come previste dagli articoli 13, commi 6, 7 e 8, e 15, del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022.

**e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

Per l'anno 2026 non sono previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibile.

**f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:**

Al momento non sono previste assunzioni tramite stabilizzazione di personale *ex art. 20 del d.lgs. 75/2017 o PNRR*

**g) Assunzione mediante selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei**

Al momento non sono previste assunzioni tramite selezioni uniche, ex art. 3-*bis* del d.l. 80/2021.

In data 14.05.2026 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.

E' stata trasmessa al R.S.U. ed alle organizzazioni sindacali in data 14.05.2026.

### SOTTOSEZIONE 3.1.1. - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2025/2027, contenuto nel P.I.A.O 2025/2027, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) “le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere”:

#### SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio, a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto:

Lavoratori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari e dell'E.Q.	Segretario Comunale	Totale
Donne	/	2	1	/	3
Uomini	3	1	1	1	6

#### 1. Descrizione intervento: **ORARI DI LAVORO.**

**Obiettivo:** Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

**Finalità strategiche:** Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

**Azione positiva 1:** Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al Lavoro Agile.

**Azione positiva 2:** Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

**Azione positiva 3:** Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

- Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili degli Uffici, Segretario Comunale.
- A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

## **2. Descrizione intervento: AMBIENTE DI LAVORO e ACCESSO ALL'IMPIEGO.**

**Obiettivo:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

**Finalità strategica:** L'Amministrazione si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro e si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile. Creare un ambiente di lavoro sereno e privo di conflitti determinate da pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

**Azione positiva:** Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'amministrazione si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

- Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabile dell'Ufficio Personale, Segretario Comunale.
- A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

## **3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'.**

**Obiettivo:** Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

**Finalità strategica:** Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

**Azione positiva 1:** Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

**Azione positiva 2:** Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

**Azione positiva 3:** Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

- Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale, Segretario Comunale.
- A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

## **4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE.**

**Obiettivo:** Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, assicurazione di un ambiente di lavoro libero da discriminazioni in un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità delle persone.

**Finalità strategica:** Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità, di genere e di non discriminazione. Per quanto riguarda il Personale apicale, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

**Azione positiva 1:** Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

**Azione positiva 2:** Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sopra descritte tramite direttive specifiche.

- Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Segretario Comunale.
- A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Servizio.

Con nota Prot. n. 1284 del 19.03.2026 si è provveduto a richiedere il parere di competenza al Consigliere di parità della Città metropolitana di Torino sulla presente sottosezione.

Dato atto che la Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Torino, con nota prot. n. 260 del 31.03.2026, ha evidenziato la mancanza dell'indicazione dei livelli occupazionali divisi per genere all'interno del comune e ha richiesto pertanto l'integrazione del PIAO con la parte mancante.

Si è provveduto, pertanto, ad integrare la presente sottosezione.

Il Presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

**IL PRESIDENTE**  
F.to (GIACOLETTO Maurizio)

**L'ASSESSORE**  
F.to (CAPUTO Rocco)

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to (BALAGNA Dr. Marco)

---

**TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (Art.125 D.Lgs. n. 267/00 e s.m.i.)**

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione – oggi 27/05/2026 giorno di pubblicazione – ai Capigruppo Consiliari.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to BALAGNA Dr. Marco

---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE (Art. 124 D.Lgs. n. 267/00 e s.m.i. e Art. 32 L. n. 69/2009)**

Io sottoscritto Segretario Comunale certifico che copia del presente verbale verrà pubblicato il giorno 27/05/2026 all'Albo Pretorio Virtuale di questo Comune ove rimarrà esposto per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 c.1 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. e dell'art. 32 della L. n. 69/2009.

Rivara, li 27/05/2026

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to BALAGNA Dr. Marco

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (Art. 134 comma 3 D.Lgs. n. 267/00 e s.m.i.)**

Si certifica che la su estesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio Virtuale di questo Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità, per cui la stessa è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. in data

Rivara, li

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
BALAGNA Dr. Marco

---

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Rivara, li 27/05/2026

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
(BALAGNA Dr. Marco)

---