



PROVINCIA DI VERCELLI

P.I.A.O. 2026/2028

Decreto Presidenziale n. 27 del 23-02-2026

**SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO -
SOTTOSEZIONE 3.3.1 - FABBISOGNO DEL PERSONALE**

MODIFICAZIONI

PREMESSA

L'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "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", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che - 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;**

Il PIAO è, quindi, un documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre PFP (Piano dei Fabbisogni di Personale) - PAC (Piano delle azione concrete); - PRSD (Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali) - PdP (Piano della Performance) - PtPCT (Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) - POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) - PAP (Piano di Azioni Positive)...

Lo strumento della programmazione triennale dei fabbisogni è indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse.

L'art. 91 (Assunzioni) del D.lgs. n. 267/2000 prevede, infatti che: *"1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. [...]"*

Secondo l'art. 39 - comma 1 - della legge 449/1997, l'adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale costituisce, pertanto, un preciso obbligo normativo finalizzato alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse *"per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità"*

finanziarie e di bilancio”, oltre a rappresentare il presupposto per le determinazioni relative all’avvio di procedure di reclutamento ai sensi dell’art. 35, comma 4, D.Lgs n. 165/2001.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si configura, quindi, quale atto di programmazione adottato dal competente organo deputato all’esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, coerentemente con gli altri atti di programmazione dell’Ente, al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento, in ragione delle esigenze e priorità generate dall’analisi organizzativa.

Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica 30 giugno 2022, n. 132 avente ad oggetto: “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” - pubblicato nella GU n.209 del 7-9-2022 - all’art. 4 - Sezione Organizzazione e Capitale umano – prevede: “ 1. La sezione e' ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1. la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- 2. la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*
- 3. le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- 4. le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- 5. le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.*

La programmazione di personale, pertanto, avviene a valle dell’attività di programmazione complessivamente intesa ed in coerenza ad essa, pertanto tiene conto:

- della rideterminazione della dotazione organica nell’accezione intesa di personale in servizio e assumibile sulla base dei fabbisogni di personale rilevati nel corso del 2026;
- della “Riconoscione annuale eccedenze di personale e/o situazioni di soprannumerarietà. Anno 2026” - ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 e dell’art. 4 – comma 1 – lettera “c” punto 5 del DM n. 132/2022 - di cui al Decreto Presidenziale n. 13 in data 05-02-2026;
- delle proposte avanzate dai Dirigenti di Settore ai sensi dell’art. 17 – comma 1 – lett. “ d-bis “ del D.lgs- 165/2001;
- del Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato con con deliberazione del Consiglio provinciale n. 40 del 17/12/2025;

- del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027 approvato - ai sensi dell’art. 6 del decreto legge 2021, n. 80, convertito, con modificazioni in legge 6 agosto 2021, n. 113 - con Decreto Presidenziale n. 53 del 28 marzo 2025;
- del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027 – Sezione 3 – Paragrafo 3.3 "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027" in ottemperanza ai dispositivi di cui all’art. 1, comma 1¹, lettera f), del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81;
- dello schema di bilancio di previsione finanziario 2025-2027, redatto secondo gli indirizzi programmatici di mandato, adottato con deliberazione del Consiglio provinciale n. 37 del 27/11/2024;
- dell’attuale quadro legislativo in materia di reclutamento di risorse umane costituito – per le Province - dal DM 11-01-2022 - che reca la nuova disciplina delle assunzioni di personale nelle Province e nelle Città metropolitane, in attuazione dell’articolo 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34;
- delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell’art. 6 ter - comma 1 – del D.Lgs n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018;
- delle Linee di indirizzo (DM 22-07-2022) per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche - Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022;
- delle linee guida per la compilazione del PIAO, sezione 3, “organizzazione e capitale umano”, di cui al DM 30-06-2022 n. 132.

¹• “Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con piu' di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attivita' e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: [...] f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive)".

CONTESTO DI RIFERIMENTO IN BASE AL QUALE PROGRAMMARE LE AZIONI IN MATERIA DI RISORSE UMANE

a) Quadro normativo di riferimento:

- artt. 89 e 91 del D.Lgs 18.8.2000, n. 267 (rideterminazione dotazione organica e assunzioni);
- artt. 6, 6-bis e 6-ter D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale);
- art. 33, commi 1 e 2, D.Lgs 30.3.2001, n. 165 (verifica assenza di posizioni professionali in sovrannumero);
- art.1, comma 557 e ss., Legge n. 296/2006 (rispetto del tetto di spesa di personale media triennio 2011-2013);
- art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 (assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto, nonché rispetto dei termini BDAP);
- art. 48, D.Lgs 198/2006 (adozione piano triennale delle azioni positive);
- art.9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 (certificazione dei crediti piattaforma elettronica);
- art. 10, comma 5, D.Lgs n. 150/2009 (adozione piano triennale della performance);
- art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (limite della spesa per rapporti di lavoro flessibile nel limite di quella sostenuta nel 2009);
- art. 52, D.Lgs n. 165/2001 (progressioni verticali nel limite del 50% dei posti programmati sino al 31.12.2022);
- art. 13 - comma 6 - e art. 15 del CCNL 16-11-2022;
- legge 12 marzo 1999, n. 68 (diritto del lavoro dei disabili e altre categorie);
- art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (disposizioni in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato in base alla sostenibilità finanziaria);
- DM 11-02-2022 nuova disciplina delle assunzioni di personale nelle Province e nelle Città metropolitane, in attuazione dell'articolo 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34;
- Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "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", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- Decreto Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 - che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO.
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 15 settembre 2022;
- art. 3, comma 8, della Legge 19.06.2019, n. 56 e s.m.i., che prevede che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego - fino al 31.12.2024 - le procedure concorsuali bandite dalle

pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo Decreto Legislativo n. 165 del 2001;

- le linee guida delle procedure concorsuali del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 24/04/2018;
- il Testo Unico delle disposizioni concernenti lo Statuto degli impiegati civili dello Stato di cui al D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3;
- DECRETO 15 settembre 2022 della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della funzione pubblica in ordine a : “ Modalità di utilizzo del Portale unico del reclutamento da parte delle autonomie locali. (23A00098) (GU Serie Generale n.9 del 12-01-2023);
- la CIRCOLARE N. 1/2022 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica avente ad oggetto: Chiarimenti in materia di “Piattaforma unica di reclutamento” (www.InPA.gov.it). Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 28-06-2023 sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni di cui all'Allegato A (Framework delle competenze trasversali) a detto decreto, che ne costituisce parte integrante.
- il Decreto Legge “PA” n. 25 del 14.03.2025, convertito in Legge n. 69 del 09.05.2025 recante disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni ed, in particolare, l'art. 3, comma 1, lettera A) di detto Decreto che sostituisce il testo dell'art. 30, comma 2 bis del D.Lgs n. 165/2001;
- il Decreto-Legge 4 agosto 2026, n. 144, convertito in Legge n. 174 del 05.10.2026, ha espressamente disposto l'abrogazione dei vincoli storici alla spesa di personale per le Regioni e gli Enti locali, superando definitivamente i limiti precedentemente fissati dall'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562 della Legge n. 296/2006;

b) Obiettivo strategico delle risorse umane

Il capitale umano è il tema chiave per il futuro del Paese e della nostra Pubblica Amministrazione: è sulle persone, infatti, che si gioca il successo di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese, attraverso specifici percorsi di reclutamento, formazione, valorizzazione, organizzazione del lavoro e responsabilità. Le profonde trasformazioni del lavoro, i processi di innovazione, la sempre maggiore interdipendenza tra la PA e i cittadini richiedono agilità culturale, capacità di adattamento e di assecondare le trasformazioni e una continua riqualificazione delle persone.

Numerose sono le sfide che la Provincia di Vercelli è chiamata ad affrontare in questo periodo di fermento e di cambiamento, come individuate nel Piano di riassetto organizzativo, coerentemente con il Documento unico di programmazione.

E' indubbio, pertanto, che un'efficace azione di selezione e reclutamento delle risorse umane consentirà all'Ente di vincere tali sfide e di garantire, altresì, adeguate azioni di formazione, crescita e valorizzazione del capitale umano.

LIMITI E VINCOLI SPESA DI PERSONALE

a) Verifica dell'assenza di posizioni professionali in sovrannumero o eccedentarie.

Si è provveduto, previa valutazione della situazione finanziaria dell'Ente, ad effettuare una ricognizione della dotazione organica dell'Ente e del personale assegnato alle singole unità operative, delle competenze attribuite alle medesime, delle modalità di gestione dei servizi. La ricognizione è stata effettuata con Decreto Presidenziale n. 13 del 05-02-2026 con cui si è disposto *"1) di prendere atto - a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n.165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni - che allo stato attuale non emergono situazioni di personale in soprannumero o in eccedenza; 2) di confermare, a seguito di quanto indicato al precedente punto 1), la dotazione organica allegata al proprio precedente Decreto n. 199 in data 23.12.2025."*;

b) Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto e rispetto dei termini.

Il ricorso ad assunzioni di personale a qualunque titolo e con qualunque tipologia contrattuale è subordinato al rispetto del vincolo di finanza pubblica che coincide con gli equilibri ordinari di bilancio, disciplinati dall'armonizzazione contabile (D.Lgs n. 118/2011) e dal TUEL.

L'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, come modificato dall'art. 1 - comma 904 - della L. n. 145/2018 e dall'art. 3-ter, comma 1 del D.L. 80/2021, prevede il rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009.

IL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA - SPAZI FINANZIARI PER ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

In attuazione all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n.49 che disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle città metropolitane (entrata in vigore 16 marzo 2022).

Il D.M. detta una nuova disciplina che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto della "capacità assunzionale" basato sul principio del turn over di cui all'art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014.

Vengono individuati i criteri per stabilire quando e in che misura le province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2022, nel rispetto delle tre condizioni seguenti:

- a) adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma 3);
- b) rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 3);
- c) rispetto dei valori soglia di massima spesa del personale, individuati per fascia demografica e determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell'irap), come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

L'art. 7 del predetto Decreto specifica che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'attuazione dello stesso, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, Legge 296/2006.

L'art. 16 del D.L. 24 giugno, n. 113 ha abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557 che stabiliva la graduale riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente.

L'art. 14 del recente D.L. n. 144/2026 (cosiddetto Decreto PA), convertito in Legge n. 174 del 5 ottobre 2026, ha abolito i limiti storici di contenimento della spesa di personale previsti dai commi 557, 557-quater e 562 della legge n. 296/2006.

Secondo quanto previsto dal DL 34/2019 In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le province possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale consuntivata nel 2019 nelle seguenti misure: - anno 2022 - massimo 22%; - anno 2023 - massimo 24% - anno 2024 - massimo 25%.

La provincia di Vercelli rientra nella fascia a) relativa agli enti con meno di 250.000 abitanti, per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 20,8%.

Quindi, ai sensi dell'art. 4 del D.M. 11.01.2022 sopra citato, la Provincia di Vercelli presenta un rapporto **Spesa di personale/Entrate correnti**, calcolato sulla base dell'ultimo Rendiconto di Gestione approvato (Delibera di Consiglio n. 12 del 29.04.2026), pari al **15,93%** a fronte del "**valore-soglia**" si citato del **20,80%**.

La possibilità reale di espandere la spesa di personale deve tuttavia conciliarsi con le disponibilità di

bilancio e con la difficoltà di riduzione di altre spese correnti.

Sin dal 2022, l'anno di entrata in vigore dell'attuale disciplina assunzionale, tali difficoltà hanno infatti vincolato la programmazione delle assunzioni, nonostante la Provincia di Vercelli, presentando condizioni di applicabilità dell'art. 5 del D.M. precedentemente citato, avrebbe potuto giungere al pieno utilizzo delle facoltà assunzionali, questo nell'ottica di una programmazione seria ed orientata al medio-lungo periodo.

Ciò premesso, si conferma che eventuali mutamenti del contesto economico-finanziario e del contesto organizzativo dell'Ente, tali da consentire l'ampliamento delle facoltà assunzionali concesse dal D.M. "Assunzioni", saranno presi in considerazione per una programmazione dei fabbisogni di personale più ampia rispetto al turn over minimo oggi pianificabile oltre all'inserimento di figure chiave in servizi/uffici che nelle prossime annualità saranno interessati dal pensionamento dei Responsabili di Servizio, sempre nei limiti previsti dalla vigente normativa.

Il D.L. n. 202 del 27.12.2024 (cd. *Milleproroghe*) e la Legge di Bilancio n. 207 del 30.12.2024 hanno previsto il prosieguo applicativo della logica di capacità assunzionale sulle basi di quanto dettato dal D.M. 11 gennaio 2022, artt. 4 e 5.

Le tabelle sottostanti (SOSTENIBILITA' FINANZIARIA) - **compilate a seguito dell'approvazione del Rendiconto della gestione 2025 con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 12 del 29-04-2026** - rappresentano i valori economici, sulla base dei quali è stato verificato il rispetto del valore soglia, ai fini dell'incremento della spesa di personale a far data 1° gennaio 2026.

I valori economici espressi nel seguente prospetto si riferiranno alle componenti di spesa previste dall'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 11.1.2022.

Articolo 4 del D.M. 11.01.2022: "Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale" Spesa massima sostenibile (anno 2026) data dalla media delle entrate (al netto del FCDE) moltiplicata per il valore soglia		
Fascia demografica Provincia di Vercelli		A
Popolazione		inferiore a 250.000
Valore soglia "Spesa massima di personale su entrate correnti" (come definito dall'art. 2 del D.M.)		20,80%
Spesa di personale da Rendiconto 2025 al netto dell'IRAP (DCP 12/2026)		€ 5.013.244
		Media
Entrate correnti da Rendiconto 2023	€ 35.264.084	€ 36.010.141
Entrate correnti da Rendiconto 2024	€ 35.649.560	
Entrate correnti da Rendiconto 2025	€ 37.116.777	
Fondo crediti dubbia esigibilità - ultimo dato disponibile Rendiconto 2025		-€ 4.549.229
Media delle entrate correnti ultimi tre anni al netto FCDE 2025		€ 31.460.911
Rapporto spese di personale / Entrate correnti		15,93%
Valore soglia		20,80%
Spesa massima sostenibile (anno 2026) data dalla media delle entrate moltiplicata per il valore soglia		€ 6.543.869

Articolo 5 del D.M. 11.01.2022: "Percentuali massime di incremento della spesa di personale" (Comma 1 - Base di calcolo: RENDICONTO 2019)				
Limite di spesa graduale fino al 31.12.2024	Spesa personale Rendiconto 2019	% di incremento	Incremento ex-art. 5 D.M.	Spesa massima Limite per anno
Spesa massima incrementata - Limite 2023	€ 4.658.172,89	24,00%	€ 1.117.961,49	€ 5.776.134,38
Spesa massima incrementata - Limite 2024	€ 4.658.172,89	25,00%	€ 1.164.543,22	€ 5.822.716,11
Spesa massima incrementata - Limite 2025	€ 4.658.172,89	25,00%	€ 1.164.543,22	€ 5.822.716,11
Spesa massima incrementata - Limite 2026	€ 4.658.172,89	25,00%	€ 1.164.543,22	€ 5.822.716,11
Spesa di personale da Rendiconto 2025 al netto dell'IRAP (DCP 12/2026)				€ 5.013.244,00
Spesa di personale potenzialmente sostenibile per nuove assunzioni - anno 2026				€ 809.472,11

CESSAZIONI PROGRAMMATE

La tabella sottostante (CESSAZIONI TRIENNIO 2026-2027-2028) fotografa la stima delle cessazioni programmate nel predetto arco temporale, sia sulla base delle dimissioni rassegnate dal personale dipendente, sia sulla base della lettura delle disposizioni vigenti che dispongono, rispettivamente, l'obbligo e la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro, previa ricostruzione del fascicolo previdenziale del dipendente. Di seguito sono riportate le principali normative in materia di pensionamento introdotte dalla Legge di Bilancio n. 207/2024 e più precisamente:

- comma 162 prevede che all'art. 24, comma 4, del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201, convertito con modificazioni dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214 sia aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, restano fermi i limiti ordinamentali previsti dai rispettivi settori di appartenenza che dal 1° gennaio 2025 si intendono elevati, ove inferiori, al requisito anagrafico per il raggiungimento della pensione di vecchiaia di cui al comma 6 del presente articolo";
- comma 164 bis, il quale prevede: "Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11 del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 ottobre 2023, n. 137, limitatamente agli anni 2025 e 2026, con decisione motivata con riferimento alle esigenze organizzative, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono risolvere, con un preavviso di almeno sei mesi, il rapporto di lavoro relativamente al personale in possesso di un'età anagrafica ridotta al massimo di due anni rispetto a quella prevista dall'articolo 24, comma 6, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, compresi i pubblici dipendenti di cui all'articolo 3, comma 57, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, a condizione che il personale interessato abbia maturato i requisiti per il diritto a pensione di cui al comma 10 dello stesso articolo 24 e per la relativa prima decorrenza utile, e in ogni caso nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del quindici per cento dei soggetti in possesso congiuntamente dei predetti requisiti anagrafici e contributivi nei predetti anni.";
- comma 165: "Le pubbliche amministrazioni di cui di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi, ivi compreso quello di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, con esclusione del personale delle magistrature, degli avvocati e procuratori dello Stato e del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ai fini della salvaguardia della specificità della funzione ai sensi dell'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Il personale, individuato dalle

amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età.”.

ELENCO CESSAZIONI

N.	CATEGORIA	PROFILO	SETTORE	SERVIZIO/UFFICIO	DATA DI CESSAZIONE	NOTE
1	Funzionario /EQ	Amministrativo Contabile	Lavori Pubblici	Servizio Amministrativo	11/05/2026	Risoluzione rapporto di lavoro
2	Istruttore	Vigilanza	AA.GG. - Economico Finanziario - Vigilanza	Ufficio caccia e Pesca	01/08/2026	Collocamento in quiescenza
3	Funzionario /EQ	Economico Finanziario	AA.GG. - Economico Finanziario - Vigilanza	Servizio Finanze - Patrimonio - Economato	01/10/2026	Collocamento in quiescenza
4	Funzionario /EQ	Tecnico	Lavori Pubblici	Servizio Edilizia	22/10/2026	Dimissioni per assunzione presso altra PA
5	Funzionario /EQ	Economico Finanziario	AA.GG. - Economico Finanziario - Vigilanza	Servizio Economato - Cassa Economale	01/11/2026	Collocamento in quiescenza*
6	Operatore Esperto	Tecnico Esecutivo	Lavori Pubblici	Servizio Amministrativo	01/11/2026	Collocamento in quiescenza*
1	Funzionario /EQ	Vigilanza	AA.GG. - Economico Finanziario - Vigilanza	Servizio Vigilanza ittico-venatoria ambientale	01/03/2027	Collocamento in quiescenza*
2	Funzionario /EQ	Amministrativo Contabile	AA.GG. - Economico Finanziario - Vigilanza	Servizio Acquisizione - Sviluppo - Gestione amministrativa e formazione del personale	2027	Collocamento in quiescenza^
3	Funzionario /EQ	Amministrativo Contabile	Ambiente e Territorio	Servizio SUA Appalti e contratti	2027	Collocamento in quiescenza^
4	Dirigente	Amministrativo Contabile	AA.GG. - Economico Finanziario - Vigilanza		2027	Collocamento in quiescenza^
1	Funzionario /EQ	Economico Finanziario	AA.GG. - Economico Finanziario - Vigilanza	Servizio Entrate	2028	Collocamento in quiescenza^
2	Funzionario /EQ	Vigilanza	AA.GG. - Economico Finanziario - Vigilanza	Servizio Polizia stradale provinciale	2028	Collocamento in quiescenza^
3	Istruttore	Vigilanza	AA.GG. - Economico Finanziario - Vigilanza	Servizio Vigilanza ittico-venatoria ambientale	2028	Collocamento in quiescenza^
4	Istruttore	Amministrativo Contabile	AA.GG. - Economico Finanziario - Vigilanza	Servizio Spese	2028	Collocamento in quiescenza^
5	Istruttore	Amministrativo Contabile	Ambiente e Territorio	Servizio Trasporti	2028	Collocamento in quiescenza^
6	Funzionario /EQ	Tecnico	Lavori Pubblici	Servizio Concessioni stradali ed espropri	2028	Collocamento in quiescenza^

* dipendenti che hanno presentato domanda di pensionamento e la cui data di collocamento in quiescenza è certa.

^ indicata data presunte di collocamento a riposo per pensione anticipata (maturazione dei requisiti) e data presunta per collocamento a riposo per vecchiaia.

N.B.: l'incremento di mesi per speranze di vita è stato definito per 1 mese per l'anno 2027 e per 2 mesi per l'anno 2028. Le finestre da rispettare per la riscossione del trattamento pensionistico sono: 5 mesi per i requisiti maturati nel 2026, 7 mesi per i requisiti maturati nell'anno 2027, 9 mesi per i requisiti maturati dall'anno 2028 in poi.

Rispetto a quanto riportato sul P.I.A.O. approvato con Decreto Presidenziale n. 27 del 23.02.206 la sopra riportata tabella ha subito delle modificazioni per l'anno 2026 in quanto sono intervenute in corso d'anno delle cessazioni non previste, in particolare n. 1 per risoluzione anticipata del rapporto di lavoro e n. 1 per dimissioni volontarie per assunzione presso altra PA a seguito di vincita di concorso pubblico.

INTERVENTI A FAVORE DELLE CATEGORIE PROTETTE

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego, con il D.Lgs n. 75/2017 sono state introdotte alcune novità a favore della disabilità.

Gli artt. 39, 39 bis e 39 ter del T.U.P.I. sanciscono l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione delle legge n. 68/1999, e istituiscono la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo, prevedono la nomina all'interno delle pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti di un responsabile dei processi di inserimento mirato, nonché il monitoraggio costante sull'applicazione della legge n. 68/1999.

Allo stato attuale – la Provincia di Vercelli conta di 8 appartenenti alle categorie protette rispettando, quindi, la percentuale prevista dall'art. 3 - comma 1 - della legge n. 68/1999.

PIANO ASSUNZIONI 2026-2028

Con Decreto n. 27 del 23-02-2026 si era stabilito di *"1) di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n.80, convertito con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2026/2028 - annualità 2026, allegato quale parte integrante al presente provvedimento con i suoi relativi allegati, che ricomprende al suo interno le strategie di valore pubblico, le misure anticorruzione aggiornate al nuovo PNA e il Piano Triennale dell'Informatica redatto in coerenza con le nuove Linee Guida nazionali; 2) di disporre la pubblicazione del presente provvedimento: • all'Albo online della Provincia di Vercelli; • nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web della Provincia di Vercelli, nella sezione "Disposizioni generali", come previsto dall'art. 6, comma 4 del D.L. 80/2021 e s.m.i.; 3) di provvedere alla trasmissione del P.I.A.O. 2026/2028 al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri attraverso la piattaforma dedicata "Portale PIAO"; 4) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/18.08.2000 al fine del rispetto del termine definito dalla normativa in materia.";*

La prima tabella sottostante con **funzione riepilogativa** si riferisce ai fabbisogni professionali evidenziati dai Dirigenti ai sensi dell'art. 17 – comma 1 – lett "d bis " del D.lgs. n. 165/2001² e definiti con Decreto n. 27 del 23-02-2026 riguardanti le assunzioni a tempo indeterminato anno 2026.

La seconda tabella **con funzione fattuale** descrive, invece, le assunzioni effettuate nel corso dell'anno (evidenziate in verde), le procedure assunzionali ancora da concludere (evidenziate in bianco), le procedure assunzionali suppletive che sono state aggiunte rispetto al piano assunzionale anno 2026 approvato con Decreto n. 27 del 23-02-2026 (evidenziate in giallo).

2

I dirigenti, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4, esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri: d-bis : concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4;))

COSTO NUOVE ASSUNZIONI 2026 A TEMPO INDETERMINATO

Spesa annualizzata non rapportata alla data di assunzione

anno 2026	n	SETTORE	Profilo	Modalità	ONERI DIRETTI							ONERI RIFLESSI						ONERI DIRETTI e RIFLESSI	
					S.T. mensile	i.v.c. (3,60%)	ipotesi benefici nuovo ccnl 25-27	comparto	Ind. Qual. Vig.	totale annuo	13 mens rapportata	totale O.D.	CPDEL	TFR/TFS	totale contributi	INAIL	IRAP		totale O.R.
	1	AA.GG. - ECONOMICO FINANZIARIO - VIGILANZA Servizio Atti Deliberativi - Statistiche	Funzionario/EQ Profilo amm. - contabile	Utilizzo graduatoria esistente, assunzione vincitore concorso concluso nel 2025	2.092,84	75,34	62,79	36,33	0,00	27.207,60	2.168,18	29.375,79	6.991,44	811,77	7.803,21	260,00	2.496,94	10.560,15	39.935,93
	2	AA.GG. - ECONOMICO FINANZIARIO - VIGILANZA Ufficio Amministrativo - Pari opportunità e antidiscriminazione	Funzionario/EQ Profilo amm. - contabile	Scorrimento graduatoria esistente	2.092,84	75,34	62,79	36,33	0,00	27.207,60	2.168,18	29.375,79	6.991,44	811,77	7.803,21	260,00	2.496,94	10.560,15	39.935,93
	3	AA.GG. - ECONOMICO FINANZIARIO - VIGILANZA Servizio Finanze - Patrimonio - Inventario	Funzionario/EQ Profilo amm. - contabile	Scorrimento graduatoria esistente	2.092,84	75,34	62,79	36,33	0,00	27.207,60	2.168,18	29.375,79	6.991,44	811,77	7.803,21	260,00	2.496,94	10.560,15	39.935,93
	4	AA.GG. - ECONOMICO FINANZIARIO - VIGILANZA Ufficio Vigilanza caccia e pesca	Istruttore Profilo vigilanza	Scorrimento graduatoria esistente/Richiesta graduatoria altri Enti/Mobilità volontaria/Concorso pubblico	1.928,23	69,42	57,85	32,06	109,24	26.362,51	1.997,65	28.359,15	6.749,48	747,92	7.497,40	300,00	2.410,53	10.207,92	38.567,08
	5	AA.GG. - ECONOMICO FINANZIARIO - VIGILANZA Servizio informatico e sistemi informativi	Istruttore Profilo informatico	Procedura di Stabilizzazione avviata nel 2025	1.928,23	69,42	57,85	32,06	0,00	25.050,63	1.997,65	27.048,27	6.437,49	747,92	7.497,40	260,00	2.299,10	9.744,51	36.792,78
	6	AA.GG. - ECONOMICO FINANZIARIO - VIGILANZA Servizio Finanze - Patrimonio - Inventario	Istruttore Profilo amm. - contabile	Concorso pubblico	1.928,23	69,42	57,85	32,06	0,00	25.050,63	1.997,65	27.048,27	6.437,49	747,92	7.497,40	260,00	2.299,10	9.744,51	36.792,78
	7	LAVORI PUBBLICI Servizio Edilizia	Istruttore Profilo tecnico	Concorso pubblico (con riserva cat. protette art. 18, L. 68/99)	1.928,23	69,42	57,85	32,06	0,00	25.050,63	1.997,65	27.048,27	6.437,49	747,92	7.497,40	260,00	2.299,10	9.744,51	36.792,78
TOTALE					13.991,44	503,69	419,74	237,23	109,24	183.136,19	14.495,14	197.631,33	47.036,26	5.426,98	52.463,24	1.860,00	16.798,66	71.121,90	268.753,23

COSTO NUOVE ASSUNZIONI 2026 A TEMPO INDETERMINATO

Spesa annualizzata non rapportata alla data di assunzione

anno 2026	n	SETTORE	Profilo	Modalità	ONERI DIRETTI							ONERI RIFLESSI						ONERI DIRETTI e RIFLESSI	
					S.T. mensile	i.v.c. (3,60%)	ipotesi benefici nuovo ccnl 25-27	comparto	Ind. Qual. Vig.	totale annuo	13 mens rapportata	totale O.D.	CPDEL	TFR/TFS	totale contributi	INAIL	IRAP		totale O.R.
	1	AA.GG. - ECONOMICO FINANZIARIO - VIGILANZA Servizio Atti Deliberativi - Statistiche	Funzionario/EQ Profilo amm. - contabile	Utilizzo graduatoria esistente, assunzione vincitore concorso concluso nel 2025	2.092,84	75,34	62,79	36,33	0,00	27.207,60	2.168,18	29.375,79	6.991,44	811,77	7.803,21	260,00	2.496,94	10.560,15	39.935,93
	2	AA.GG. - ECONOMICO FINANZIARIO - VIGILANZA Ufficio Amministrativo - Pari opportunità e antidiscriminazione	Funzionario/EQ Profilo amm. - contabile	Scorrimiento graduatoria esistente	2.092,84	75,34	62,79	36,33	0,00	27.207,60	2.168,18	29.375,79	6.991,44	811,77	7.803,21	260,00	2.496,94	10.560,15	39.935,93
	3	AA.GG. - ECONOMICO FINANZIARIO - VIGILANZA Servizio Finanze - Patrimonio - Inventario	Funzionario/EQ Profilo amm. - contabile	Scorrimiento graduatoria esistente	2.092,84	75,34	62,79	36,33	0,00	27.207,60	2.168,18	29.375,79	6.991,44	811,77	7.803,21	260,00	2.496,94	10.560,15	39.935,93
	4	AA.GG. - ECONOMICO FINANZIARIO - VIGILANZA Ufficio Vigilanza caccia e pesca	Istruttore Profilo vigilanza	Scorrimiento graduatoria esistente/Richiesta graduatoria altri Enti/Mobilità volontaria/Concorso pubblico	1.928,23	69,42	57,85	32,06	109,24	26.362,51	1.997,65	28.359,15	6.749,48	747,92	7.497,40	300,00	2.410,53	10.207,92	38.567,08
	5	AA.GG. - ECONOMICO FINANZIARIO - VIGILANZA Servizio informatico e sistemi informativi	Istruttore Profilo informatico	Procedura di Stabilizzazione avviata nel 2025	1.928,23	69,42	57,85	32,06	0,00	25.050,63	1.997,65	27.048,27	6.437,49	747,92	7.497,40	260,00	2.299,10	9.744,51	36.792,78
	6	AA.GG. - ECONOMICO FINANZIARIO - VIGILANZA Servizio Finanze - Patrimonio - Inventario	Istruttore Profilo amm. - contabile	Concorso pubblico	1.928,23	69,42	57,85	32,06	0,00	25.050,63	1.997,65	27.048,27	6.437,49	747,92	7.497,40	260,00	2.299,10	9.744,51	36.792,78
	7	LAVORI PUBBLICI Servizio Edilizia	Istruttore Profilo tecnico	Concorso pubblico (con riserva cat. protette art. 18, L. 68/99)	1.928,23	69,42	57,85	32,06	0,00	25.050,63	1.997,65	27.048,27	6.437,49	747,92	7.497,40	260,00	2.299,10	9.744,51	36.792,78
	8	LAVORI PUBBLICI Servizio Ponti stradali, manutenzione programmata e pronti interventi	Funzionario Profilo tecnico	Concorso pubblico	2.092,84	75,34	62,79	36,33	0,00	27.207,60	2.168,18	29.375,79	6.991,44	811,77	7.803,21	260,00	2.496,94	10.560,15	39.935,93
TOTALE					13.991,44	503,69	419,74	237,23	109,24	183.136,19	14.495,14	197.631,33	47.036,26	5.426,98	52.463,24	1.860,00	16.798,66	71.121,90	268.753,23

Le procedure concorsuali di cui ai punti 4, 6 e 7 della tabella sopra riportata sono state già concluse con l'individuazione dei vincitori e dei candidati idonei utilmente collocati in graduatoria. Sia l'unità di personale prevista per il Settore AA.GG. - Economico Finanziario - Vigilanza - Ufficio Vigilanza caccia e pesca (4) sia l'unità di personale prevista, per il medesimo Settore, al Servizio Finanze - Patrimonio - Inventario (6) entreranno in servizio al 01-11-2026. Per l'unità di personale prevista al Settore Lavori Pubblici - Servizio Edilizia (7) è in definizione la data di presa in servizio che, salvo contrattempi, avverrà entro la fine dell'anno.

Evidenziata in giallo, invece, la procedura concorsuale aggiuntiva rispetto al Piano dei Fabbisogni di Personale approvato a febbraio 2026. E' intenzione dell'Amministrazione procedere con l'espletamento del concorso pubblico attraverso l'indizione di un bando tramite la piattaforma InPA entro la fine dell'anno.

Personale a tempo determinato

L'art. 1, comma 562 della legge 30.12.2021, n. 234 (legge di bilancio) ha abrogato il comma 847 della legge 27.12.2017, n. 205, che disponeva l'obbligo per le province di ricorrere al personale a tempo determinato nel limite del 25% della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 la provincia di Vercelli può assumere personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, (art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010) **fissato in euro € 432.003,21.**

Limite per le assunzioni di lavoro a tempo determinato ex art. 33 - comma 1 ter - del DL 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58			
SPESE LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009			
	oneri diretti	oneri riflessi	TOTALE
Direttore Generale	€ 140.589,00	€ 49.459,21	€ 190.048,21
Alte Specializzazioni fuori dalla dotazione organica			€ 41.192,00
Personale a tempo determinato			€ 43.465,00
Contratti formazione e lavoro			€ 157.298,00
TOTALE			€ 432.003,21
Disponibilità			€ 432.003,21

100%			
------	--	--	--

Nonostante, inoltre, il DL PA n. 144/2026, convertito il Legge il 1° ottobre 2026, abbia ridefinito in maniera sostanziale i limiti del tetto di spesa del personale e abbia portato numerose novità in materia di lavoro flessibile (vedasi le riserve introdotte per i lavoratori somministrati o la riserva ordinari fino 50% dei posti messi a concorso) resta fermo il tetto sul lavoro flessibile. Infatti L'abolizione dei limiti storici non si applica al lavoro precario. Il decreto mantiene esplicitamente intatto il vincolo dell'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010. Ciò significa che la spesa programmata per contratti a termine, somministrazioni e collaborazioni nel 2026 non può comunque superare il 100% della spesa storica del 2009 (o il 50% per gli enti non virtuosi).

Il ricorso al personale assunto a tempo determinato nel corso del triennio oggetto di programmazione avverrà nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 36 del D.Lgs n. 165/2001 e, quindi, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per ragioni sostitutive di personale assente, nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nel rispetto dell'art. 51 del CCNL 23-02-2026 nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

La tabella sotto riportata (**ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**) evidenzia - il ricorso nel triennio 2026/2028 - all'assunzione a tempo determinato sia per il **nuovo fabbisogno evidenziato a seguire**, sia per quelle procedure già approvate il cui costo graverà sull'esercizio 2026 e seguenti.

Il Piano delle assunzioni a tempo determinato e la relativa spesa di personale subirà una variazione rispetto a quello che era stato previsto con il P.I.A.O. approvato con Decreto Presidenziale n. 27 del 23-02-2026 in quanto nel corso dell'anno, con precisione con decorrenza 01-06-2026 è terminato il rapporto di lavoro flessibile con l'unità di personale assunta ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000. In conformità della medesima norma del TUEL, è volontà dell'Amministrazione procedere entro la fine dell'anno con l'assunzione di una nuova figura inquadrata nell'Area del Funzionari/EQ. E' stata preventivata una spesa per questa nuova figura a partire dal 01-11-2026. Tale costo entrerà "a regime" a partire dal 2027 ed ipotizzato anche per il 2028.

La tabella sottostante, pertanto, ripropone in formato schematico quanto appena esposto:

COSTO ASSUNZIONI 2026-2027-2028 A TEMPO DETERMINATO

Spesa annualizzata non rapportata alla data di assunzione

	n	Settore	Profilo	Modalità	Oneri diretti								Oneri riflessi							ONERI DIRETTI e RIFLESSI	NOTE
					S.T. mensile	i.v.c. (3,60%)	ip. benefici nuovo ccnl 25-27 (3%)	ind. aggiuntiva ex art. 90 TUEL	comparto	totale annuo	13 mes. rapportata	totale O.D.	CPDEL	TFR/TFS	DS 1,61%	totale contributi	INAIL	IRAP	totale O.R.		
ANNO 2026	1	AA.GG. - ECONOMICO FINANZIARIO - VIGILANZA Staff organi di governo e rapporti istituzionali con i comuni	Funzionario/EQ Profilo amm. - contabile	Art. 90 del D.L.gs. N. 267/2000	2.092,84	75,34	62,79	1.166,66	36,33	17.169,80	2.168,18	19.337,99	4.602,44	811,77	311,34	5.725,55	260,00	1.643,73	7.629,28	26.967,26	DAL 01/01/2026 AL 31/05/2026
	2	AA.GG. - ECONOMICO FINANZIARIO - VIGILANZA Staff organi di governo e rapporti istituzionali con i comuni	Funzionario/EQ Profilo amm. - contabile	Art. 90 del D.L.gs. N. 267/2000	2.092,84	75,34	62,79	250,00	36,33	5.034,60	2.168,18	7.202,79	1.714,16	811,77	115,96	2.642,00	260,00	612,24	3.514,23	10.717,02	DAL 01/11/2026 AL 31/12/2026
TOTALE					4.185,69	150,68	125,57	1.416,66	72,66	22.204,40	4.336,37	26.540,77	6.316,70	1.623,54	427,31	8.367,55	520,00	2.255,97	11.143,51	37.684,28	
ANNO 2027	1	AA.GG. - ECONOMICO FINANZIARIO - VIGILANZA Staff organi di governo e rapporti istituzionali con i comuni	Funzionario/EQ Profilo amm. - contabile	Art. 90 del D.L.gs. N. 267/2000	2.092,84	75,34	62,79	250,00	36,33	30.207,60	2.168,18	32.375,79	7.705,44	811,77	521,25	9.038,46	260,00	2.751,94	12.050,40	44.426,18	
TOTALE					2.092,84	75,34	62,79	250,00	36,33	30.207,60	2.168,18	32.375,79	7.705,44	811,77	521,25	9.038,46	260,00	2.751,94	12.050,40	44.426,18	
ANNO 2028	1	AA.GG. - ECONOMICO FINANZIARIO - VIGILANZA Staff organi di governo e rapporti istituzionali con i comuni	Funzionario/EQ Profilo amm. - contabile	Art. 90 del D.L.gs. N. 267/2000	2.092,84	75,34	62,79	250,00	36,33	30.207,60	2.168,18	32.375,79	7.705,44	811,77	521,25	9.038,46	260,00	2.751,94	12.050,40	44.426,18	
TOTALE					2.092,84	75,34	62,79	250,00	36,33	30.207,60	2.168,18	32.375,79	7.705,44	811,77	521,25	9.038,46	260,00	2.751,94	12.050,40	44.426,18	



**PROVINCIA DI
VERCELLI**

P.I.A.O. 2026/2028

Decreto Presidenziale n. 27 del 23-02-2026

**SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE
UMANO - SOTTOSEZIONE 3.3.2 - FORMAZIONE DEL
PERSONALE**

MODIFICAZIONI

PREMESSA METODOLOGICA E NORMATIVA

In linea con il principio di integrazione funzionale e la natura dinamica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), si rende necessario procedere all'aggiornamento e alla parziale modifica della **Sottosezione 3.3.2 "Formazione del personale (Salute Professionale)"**.

Il presente allegato (denominato **Allegato Sub b**) formalizza le variazioni intercorse nel corso dell'anno 2026 sul piano della formazione a seguito del monitoraggio dei fabbisogni e dell'evoluzione del contesto organizzativo dell'Ente. In conformità alle Linee Guida sul PIAO vigenti e alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14.01.2025, la formazione è qualificata come fondamentale leva per la creazione di Valore Pubblico Territoriale (VPT) e per il potenziamento della Salute Professionale e Organizzativa.

Il subentrare di nuove urgenze formative e la rimodulazione dell'offerta formativa in cooperazione con i partner istituzionali hanno determinato l'esigenza di sostituire l'iniziale catalogo dei corsi obbligatori in materia di trasparenza e anticorruzione sia per il livello base e che per il livello avanzato, fermo restando l'assolvimento del target pro-capite (almeno 32 ore per i profili amministrativi/tecnici/vigilanza e almeno 16 ore per i profili tecnico-esecutivi).

OGGETTO DELLE MODIFICAZIONI: FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

In attuazione della Legge n. 190/2012 e in perfetta coerenza con gli indirizzi del nuovo **Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2026-2028** approvato dall'ANAC, l'Amministrazione rimodula la pianificazione del percorso formativo a carattere obbligatorio in materia di trasparenza e anticorruzione per l'anno 2026.

Al fine di rendere l'azione formativa maggiormente aderente alle specifiche aree di rischio individuate all'interno dell'Ente (con particolare riferimento al ciclo di vita dei contratti pubblici, alla transizione digitale e alla gestione del rischio esecutivo), la tabella iniziale prevista nel PIAO approvato con Decreto Presidenziale n. 27 del 23-02-2026, sulle tematiche dell'Anticorruzione e della Trasparenza come di seguito riportata:

Livello base - <i> dipendenti neoassunti (o assunti entro 3 anni)</i>	Livello avanzato - <i>tutto il restante personale</i>
Corso <i>"L'anticorruzione in generale"</i> - 4 ore	Corso <i>"Prevenzione della corruzione nella p.a. e nuovo codice di comportamento"</i> - 9 ore
Corso <i>"Le pubblicazioni sui portali delle pp.aa."</i> - 3 ore	Corso <i>"Gli obblighi di pubblicazione in amministrazione trasparente"</i> - 3 ore

viene modificata nel seguente modo:

Livello base - dipendenti neoassunti (o assunti entro 3 anni)	Livello avanzato - tutto il restante personale
Corso “Strategia e programmazione della prevenzione della corruzione” – 3,5 ore	Corso “La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa” - 8 ore
Corso “Le pubblicazioni sui portali delle pp.aa.” - 6 ore	Corso “Le pubblicazioni sui portali delle pp.aa.” - 6 ore

Oltre alla fisiologica necessità di aggiornamento rispetto al contesto normativo, la presente variazione si è resa **indifferibile e urgente a causa del riscontro di gravi e persistenti problematiche di natura informatica e gestionale con la piattaforma on-demand Acsel s.r.l.**, ente esterno precedentemente incaricato dell'erogazione dei servizi formativi di livello base e avanzato.

Nello specifico, i monitoraggi periodici condotti dall'Ufficio addetto alla gestione e sviluppo della formazione hanno evidenziato criticità tecniche nell'accessibilità ai servizi, anomalie nei sistemi informatici di tracciamento delle presenze e disallineamenti gestionali nella fornitura dei materiali didattici. Al fine di **scongiurare il blocco delle attività formative obbligatorie**, tutelare l'investimento dell'Ente e garantire a tutto il personale il corretto assolvimento del monte ore programmato per l'anno 2026, l'Amministrazione ha provveduto alla parziale sostituzione dei precedenti corsi forniti da Acsel s.r.l. con una nuova programmazione didattica.

EFFETTI DELLE MODIFICHE SULLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E DIRIGENZIALE

Si conferma che la regolare e proficua frequenza dei nuovi corsi inseriti in tabella costituisce adempimento obbligatorio inserito all'interno degli obiettivi trasversali di Ente del ciclo della Performance (OE_01 "Applicazione misure di prevenzione della corruzione e trasparenza" e OE_03 "Sviluppo del capitale umano").

- **Riparametrazione individuale:** Ai fini della valutazione dell'apporto individuale, il superamento del monte ore formativo basato sui nuovi percorsi conserva l'impatto sul punteggio finale secondo i criteri di riparametrazione a scaglioni percentuali (100% per il superamento del target ore 2026).
- **Responsabilità dirigenziale:** Resta in capo ai Dirigenti di Settore la responsabilità di vigilare sull'effettiva partecipazione dei dipendenti assegnati, l'invio tempestivo degli attestati al Servizio Formazione del personale per l'aggiornamento dei fascicoli digitali

carriere, e l'influenza diretta di tale obiettivo sul raggiungimento della performance del Dirigente stesso.

REINDIRIZZAMENTO DELLE RISORSE E COPERTURA DEI COSTI

A seguito del reindirizzamento dei canali formativi dettato dalle problematiche tecniche sopra esposte, l'Amministrazione garantisce l'assoluta invarianza finanziaria del presente Allegato Sub b rispetto allo stanziamento ordinario di Bilancio già approvato (**Euro 15.000,00 annui** per il triennio 2026-2028). I nuovi moduli formativi saranno erogati e coperti attraverso:

1. Il potenziamento e l'utilizzo intensivo della piattaforma istituzionale on-demand **Syllabus** (Dipartimento Funzione Pubblica), totalmente priva di costi per l'Ente;
2. L'adesione ai cataloghi e ai programmi gratuiti attivati dalle reti associative istituzionali (Scuola Nazionale dell'Amministrazione - SNA, Unione Province d'Italia - UPI, **Scuola IFEL**, FormezPA);
3. La quota di riserva del **20% dei fondi per gli incentivi per le funzioni tecniche** (ex art. 45 D.Lgs. 36/2023), finalizzata specificamente alla formazione digitale e specialistica del personale tecnico del Settore Lavori Pubblici e Ambiente.