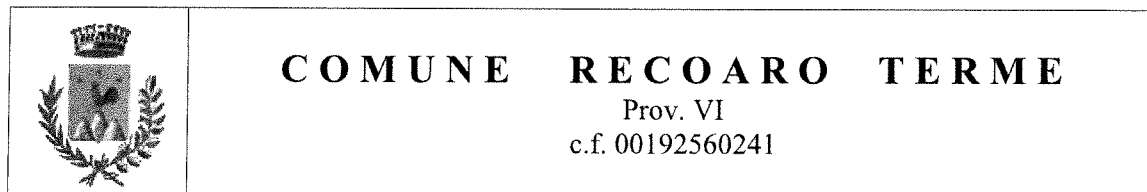


ORIGINALE



**VERBALE DELLA SEDUTA DI
GIUNTA COMUNALE**

N. di reg. 18

del 19-02-2026

O G G E T T O

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026 - 2028 -
APPROVAZIONE "STRALCIO" SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE
UMANO" - SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE"**

L'anno **duemilaventisei**, il giorno **diciannove** del mese di **febbraio** alle ore **15:30**, nella sala delle Adunanze si è riunita la G.C. nelle persone dei signori:

		Presenti/Assenti
Cunegato Armando	Sindaco	Presente
Storti Enrico	Vice Sindaco	Presente
Antoniazzi Luca	Assessore	Assente
Sbalchiero Ilaria	Assessore	Presente
Camposilvan Cristina	Assessore	Presente
		4 1

Partecipa alla seduta il Segretario Generale reggente Dott. Finelli Pasquale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita la Giunta a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

O G G E T T O

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026 - 2028 - APPROVAZIONE "STRALCIO" SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" - SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE"

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto nel nostro ordinamento il "Piano Integrato di Attività e di Organizzazione", che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno al fine di "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";
- secondo tale norma, il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
 - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli

strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

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

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

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

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

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

Dato atto che il d.m. 30 giugno 2022, n. 132, "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" che stabilisce, all'art. 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle seguenti sezioni e sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale:

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezioni: Valore pubblico, Performance, Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

Sottosezioni: Struttura organizzativa, Organizzazione del lavoro agile, Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

Sezione 4. Monitoraggio

Considerato che:

- ai sensi dell'art. 6, comma 1, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, il termine per l'adozione del PIAO è il 31 gennaio di ogni anno;
- per gli Enti Locali la disciplina di cui all'art. 8, comma 2, del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, stabilisce che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";
- con decreto del 24 dicembre 2025 del Ministero dell'Interno, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale del 31/12/2025, è stato approvato il differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2026-2028 al 28 febbraio 2026;

Evidenziato che:

- con deliberazione di Giunta comunale n. 35 del 20/03/2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027;
- con deliberazione di Consiglio n. 58 del 22/12/2025 è stato approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2026-2028, è l'aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2026/2028;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 125 del 22/12/2025 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione esercizi 2026-2028;

Considerato che significative sezioni del PIAO contengono la pianificazione di attività su materie di interesse trasversale e strettamente connesse ai diversi strumenti di programmazione, che richiedono un adeguato approfondimento ed una valutazione complessiva in coordinamento con i diversi servizi dell'Ente;

Ritenuto di procedere, nelle more della suddetta attività di approfondimento organizzativo, ad approvare uno stralcio riguardante la sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", in particolare la sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni del

Personale”, stante l’urgenza di dare corso alle assunzioni programmate nel rispetto degli stanziamenti finanziari e dei vincoli definiti nell’ambito del Documento Unico di Programmazione e nel bilancio 2026-2028;

Dato altresì atto che questo ente, alla data del 1 gennaio 2026 è strutturato in n. 26 dipendenti in organico a tempo pieno e indeterminato, e pertanto è possibile approvare un PIAO in forma semplificata ai sensi del Decreto n. 132 del 30 giugno 2022;

Visto il parere favorevole all’approvazione del presente stralcio, previsto dall’art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, ed espresso in data 10/02/2026 con verbale n. 3 da parte del Revisore dei Conti (acquisito agli atti dell’ente con prot. n. 2443 del 11/02/2026);

Atteso che è stata fornita alle organizzazioni sindacali e alla RSU, in data 06/02/2026, l’informazione preventiva prevista dall’articolo 4, comma 5, del CCNL 16 novembre 2022;

Visti:

– il parere favorevole del Responsabile del Settore 1 Affari Generali in ordine alla regolarità tecnica del presente atto;

– il parere favorevole del Responsabile del Settore 2 Servizi Finanziari in ordine alla regolarità contabile del presente atto;

espressi ai sensi dell’articolo 49 del T.U. sull’ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Visto l’art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale;

Vista la competenza della Giunta a deliberare, ai sensi del combinato disposto degli articoli 42 e 48 del D.lgs. 267/2000, e dell’art. 11 del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione n. 132/2022;

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge

DELIBERA

1. di approvare, per tutto quanto riportato in premessa che qui si intende integralmente richiamato, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028, limitatamente alla sottosezione 3.3 “Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale” della sezione 3 “Organizzazione e capitale umano”, allegata al presente atto come parte integrante e sostanziale;

2. di dare atto che si procederà con successivo atto all'approvazione del documento complessivo "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028";
3. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione di primo livello "Disposizioni generali", sottosezione di secondo livello "Atti generali"; nella sottosezione di primo livello "Personale", sottosezione di secondo livello "Dotazione organica"; nella sottosezione di primo livello "Performance", sottosezione di secondo livello "Piano della Performance"; nella sottosezione di primo livello "Altri contenuti", sottosezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione"; nella sottosezione di primo livello "Altri contenuti", sottosezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati";
4. di trasmettere copia del presente provvedimento alle RSU e alle OO.SS.;
5. con separata e successiva votazione unanime favorevole, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000, stante l'urgenza di assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
Cunegato Armando

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Il Segretario Generale reggente
Dott. Finelli Pasquale

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



COMUNE

RECOARO

TERME

Prov. VI
c.f. 00192560241

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

**Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2026 - 2028 - APPROVAZIONE "STRALCIO" SEZIONE 3
"ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" - SOTTOSEZIONE
3.3 "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE"**

Regolarita' tecnica

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;

Data 05-02-26

Il Responsabile del servizio
Fiorin Federico Maria

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



COMUNE

RECOARO

TERME

Prov. VI
c.f. 00192560241

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

**Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2026 - 2028 - APPROVAZIONE "STRALCIO" SEZIONE 3
"ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" - SOTTOSEZIONE
3.3 "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE"**

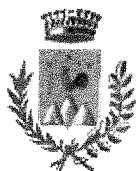
Regolarita' contabile

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;

Data 11-02-26

Il Responsabile del servizio
Busellato Anna

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



COMUNE RECOARO TERME

Prov. VI
c.f. 00192560241

Allegato alla deliberazione

**DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE
N. 18 del 19-02-2026**

**Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2026 - 2028 - APPROVAZIONE "STRALCIO" SEZIONE 3
"ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" - SOTTOSEZIONE
3.3 "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE"**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 188.

Comune di Recoaro Terme li 20-02-2026

**Il Responsabile
della Pubblicazione**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di
cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento
cartaceo e la firma autografa

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

La struttura organizzativa alla data del 01/01/2026 comprende il Segretario Generale (posto attualmente vacante), e quattro Settori organizzativi:

Area di inquadramento	Numero dipendenti	Note
SEGRETARIO GENERALE (Comune classe II)		
Vacante dal 10/09/2020		
SETTORE 1 – Servizi Amministrativi		
Funzionari	1	
Istruttori	4	
Operatori Esperti	2	1 p/t 83,33%
Operatori	1	Legge 68/99
SETTORE 2 – Servizi Finanziari		
Funzionari	1	
Istruttori	2	
Operatori Esperti	1	1 p/t 91,67%
Operatori	//	
SETTORE 3 – Servizi Tecnici		
Funzionari	1	
Istruttori	7	1 p/t 50% a tempo determinato 5 mesi
Operatori Esperti	3	
Operatori	1	
SETTORE 4 – Servizi Socio-culturali		
Funzionari	2	
Istruttori	1	
Operatori Esperti	//	
Operatori	//	

La definizione del fabbisogno di personale è uno dei necessari compendi alla Programmazione strategica prevista nel Documento Unico di Programmazione, soprattutto in relazione alla coerenza con le risorse finanziarie del collegato bilancio di previsione, da effettuarsi nel rispetto dei limiti e delle regole in materia di personale; il PIAO, parimenti, la comprende a pieno titolo. Per una migliore comprensione si specifica che:

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2025 TOTALE: n. 27 unità di personale <i>di cui:</i> n. 26 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato n. 24 a tempo pieno n. 3 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO n. 5 Area Funzionari ed Elevata Qualificazione <i>così articolate:</i>
---	---	--

		n. 4 con incarico di Elevata Qualificazione (di cui n. 3 Funzionari amministrativi, n. 1 Funzionario tecnico) n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo n. 14 Area degli Istruttori <i>così articolate:</i> n. 8 con profilo di Istruttore amministrativo n. 6 con profilo di Istruttore tecnico n. 6 Area degli Operatori Esperti <i>così articolate:</i> n. 3 con profilo di Operatore esperto amministrativo n. 3 con profilo di Operatore esperto tecnico n. 2 Area degli Operatori <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Operatore esperto amministrativo n. 1 con profilo di Operatore esperto tecnico
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Atteso che, 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, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale: Come da conteggio depositato agli atti tale rapporto effettivo, tra la spesa di personale e le entrate correnti al netto del FCDE, è pari al 20,59%. Sulla base della normativa vigente, il Comune di Recoaro Terme, avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 20,59%, quindi inferiore al valore soglia della Tabella 1 del 26,90% si colloca nella seguente fascia: FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM (26,90%). Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza. Si precisa che le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. Alla luce di quanto sopraindicato, si specifica di seguito il

		fabbisogno di assunzioni a tempo indeterminato del Comune di Recoaro Terme per il triennio 2026 - 2028: Anno 2026: n. 2 Funzionari n. 3 Istruttori Anno 2027: n. 1 Operatore (ex Legge 68/99) n. 1 Istruttore Anno 2028: non sono previste assunzioni <i>salvo copertura posti già in dotazione organica che si rendessero vacanti</i>. L'assunzione del personale avverrà con gli strumenti messi a disposizione dall'ordinamento: in primis la mobilità volontaria, seguita dall'utilizzo delle graduatorie eventualmente disponibili, e infine con l'indizione della procedura concorsuale. Si precisa altresì che per l'anno 2026 dei due Funzionari di cui è prevista l'assunzione, un posto sarà riservato al personale interno attraverso la progressione in deroga tra le aree di cui all'art. 13 del Ccnl del 16/11/2022, come modificato dall'art. 12 dell'ipotesi di Ccnl 2022/2024 in attesa di sottoscrizione definitiva. La relativa procedura verrà avviata una volta sottoscritto il nuovo contratto nazionale di lavoro, previa verifica della conferma delle condizioni derogatorie. a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale Valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013: Euro 1.465.045,89; Spesa di personale, ai sensi comma 557 della Legge 296/2006, al netto delle componenti escluse, per l'anno 2026: Euro 1.257.853,60. Verificato quindi che 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. a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile Per esigenze straordinarie e temporanee a cui non sarà possibile far fronte con personale in servizio potranno essere attivate forme flessibili di lavoro nei limiti previsti di spesa previsti dall'art. 9, comma 28, del DL 78/2010 e ss. mm. e ii. Con riferimento agli interventi per i progetti a valere sul PNRR, si ricorda che ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 104/2020, la relativa spesa non rileva ai fini della verifica del rispetto del valore soglia del personale a tempo determinato. a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale Dato atto che a seguito della verifica effettuata all'interno
--	--	--

		dell'Ente non sono state rilevate eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale. a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere Atteso che: 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; si attesta che il Comune di Recoaro Terme non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale. Stima dell'evoluzione dei fabbisogni: considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente: personale in servizio e assunzioni volte a sostituire i dipendenti – di analoga categoria e profilo - di cui si prevede la cessazione nel triennio 2026-2028. Certificazioni del Revisore dei conti: dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'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	
	3.3.4 Formazione del personale <i>In questa sezione vanno definite le esigenze di formazione, in via</i>	

	<i>prioritaria legate agli adempimenti obbligatorî per legge e alle esigenze di digitalizzazione dei processi, tra le quali:</i> <i>Art. 1, comma 1, lett.</i> <i>c) del d.lgs. 165/2001;</i> <i>Artt. 49-bis e 49-ter</i> <i>del Ccnl 21/05/2018</i> <i>(cfr. artt. 54 e segg.</i> <i>bozza Ccnl</i> <i>2019/2021);</i> <i>Legge 190/2012 in</i> <i>materia di prevenzione</i> <i>e repressione della</i> <i>corruzione e della</i> <i>illegalità;</i> <i>Art. 13 del d.lgs.</i> <i>82/2005 (CAD -</i> <i>Codice</i> <i>dell'Amministrazione</i> <i>Digitale) e ss.mm. e</i> <i>ii.;</i> <i>Regolamento UE</i> <i>679/2016, art. 32;</i> <i>D.lgs. 81/2008 in</i> <i>materia di sicurezza</i> <i>sui luoghi di lavoro</i> <i>(art. 37).</i>	
--	---	--