



Comune di Torre Boldone

Provincia di Bergamo



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE P.I.A.O. 2024-2026

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice:

1. SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

2. SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 Valore pubblico

Sottosezione 2.2 Performance

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

3. SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Sottosezione 3.3 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Sottosezione 3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Sottosezione 3.5 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

4. SEZIONE 4. MONITORAGGIO

ALLEGATI

- ALLEGATO 1 – PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2024-2026
- ALLEGATO 2 - PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026 (art. 48 c. 1 d.lgs. 198/2006)
- ALLEGATO 3 - PIANO PER LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2024/2026
- ALLEGATO 4 - PIANO TRIENNALE 2024/2026 DI RAZIONALIZZAZIONE DELLE DOTAZIONI STRUMENTALI, DELLE AUTOVETTURE DI SERVIZIO E DEI BENI IMMOBILI (ART. 2, COMMI DA 594 A 599, LEGGE 24.12.2007 N. 244)

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Torre Boldone

Indirizzo: Piazza Marconi 1 Torre Boldone

Codice fiscale/Partita IVA: 00315250167

Sindaco: Luca Macario

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 30

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 8.746

Telefono: 0354169400

Sito internet: www.comune.torrebaldone.bg.it

E-mail: comune@comune.torrebaldone.bg.it

PEC: comune.torrebaldone@pec.rgione.lombardia.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il valore pubblico va inteso come valore generato dall'azione amministrativa che mira a creare e a migliorare il benessere economico, sociale e ambientale della comunità di riferimento. Creare valore pubblico vuol dire migliorare la qualità della vita attraverso la realizzazione degli obiettivi di mandato e attraverso un uso razionale, efficiente ed equilibrato delle risorse economiche in primis, ma anche umane e strumentali, creando così valore aggiunto anche per le generazioni future. La strategia per creare valore pubblico discende direttamente dagli obiettivi che l'Amministrazione comunale si è data nel programma elettorale e che ha trovato una sua declinazione nel DUP, Sezione strategica, dove sono individuati nel naturale sviluppo triennale. Nella Sezione operativa invece gli stessi obiettivi trovano una declinazione di maggiore dettaglio, distinta per settori ed annualità che trovano ulteriore specificazione nel Piano della Performance 2024-26. In questo vengono individuate con l'Amministrazione comunale le priorità, le risorse economiche e strumentali, gli indicatori di risultato e dove gli stessi obiettivi vengono connessi alla performance organizzativa di ente e di settore e alla performance individuale del personale dell'ente.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la

presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 27/07/2023, aggiornato con la deliberazione consiliare n. 35 del 21/12/2023.

2.2. Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Il P.E.G. ed il Piano della Performance 2024-2026 vengono inseriti come parte integrante nel presente PIAO (ALLEGATI N.1, 1A e 1B).

Ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198 del 11.04.2006 il Piano delle azioni positive 2024-2026 viene allegato al presente P.I.A.O. quale parte integrante (ALLEGATO N.2).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il PIAO contempla una sottosezione dedicata a Rischi corruttivi e trasparenza; la sottosezione sostituisce il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza che, pertanto, non dovrà essere elaborato ed approvato (DPR 81/2022 art. 1, lett. d).

A norma del Piano Nazionale Anticorruzione vigente, approvato dall'ANAC il 17/1/2023 (deliberazione n. 7), le amministrazioni che impiegano fino a 49 unità di personale, dopo la prima adozione, possono confermare per le successive due annualità la sottosezione con un provvedimento espresso.

E' possibile confermare i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO vigente, sempreché non si siano verificati:

1. fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
2. modifiche organizzative rilevanti;
3. modifiche degli obiettivi strategici;

4. modifiche significative delle altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza.

Accertato ed attestato che nessuna delle condizioni di cui ai precedenti punti 1-4 si è verificata, questo esecutivo intende approvare e confermare i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione n. 83 del 12/06/2023.

La programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 24/07/2022 e successivamente confermata con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 30/01/2023.

La suddetta sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza, come confermata, viene inserita nel presente PIAO relativo al periodo 2024-2026, come riportata nei sottoindicati link:

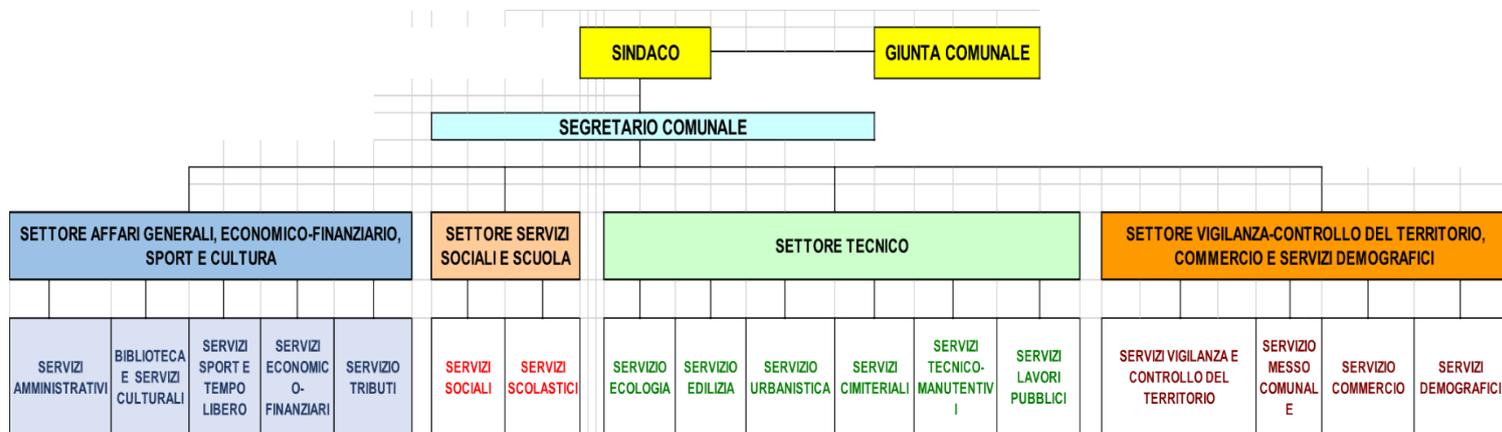
<http://www.comune.torreboldone.bg.it/c016214/zf/index.php/atti-amministrativi/delibere/dettaglio/atto/GTVRNeEU1VT0-H>

<http://www.comune.torreboldone.bg.it/c016214/zf/index.php/atti-amministrativi/delibere/dettaglio/atto/GTVRRd0E5QT0-H>

SEZIONE N. 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

La struttura organizzativa dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 183 del 28.12.2020:



SETTORE AFFARI GENERALI, ECONOMICO-FINANZIARIO, SPORT E CULTURA

1 – Funzionario Amministrativo-Contabile – Posizione organizzativa (Area Funzionari e della Elevata Qualificazione)

7* – Istruttori amministrativi-contabili (Area degli Istruttori) di cui n. 1 unità a tempo parziale a n. 25 ore e n.1 unità* assegnata per n. 18 ore settimanali in condivisione con il settore servizi sociali e scuola

1 – Istruttore amministrativo-informatico (Area degli Operatori Esperti)

SETTORE SERVIZI SOCIALI E SCUOLA

1 – Funzionario socio-culturale – Posizione organizzativa (Area Funzionari e della Elevata

Qualificazione)

1– Assistente sociale (Area Funzionari e della Elevata Qualificazione)

2* – Istruttori amministrativi-contabili (Area degli Istruttori) *di cui n.1 unità* assegnata per n. 18 ore settimanali in condivisione con il settore affari generali, economico-finanziario, sport e cultura*

1 – Operatore amministrativo esperto (Area degli Operatori Esperti) *a tempo parziale a n. 18 ore settimanali*

2 – Operatore socio-assistenziale esperto (Area degli Operatori Esperti)

SETTORE TECNICO

1 - Funzionario tecnico – Posizione organizzativa (Area Funzionari e della Elevata Qualificazione)

2 – Istruttori tecnici (Area degli Istruttori)

1 – Istruttore amministrativo-contabile (Area degli Istruttori)

3 – Operatori tecnici esperti (Area degli Operatori Esperti)

SETTORE VIGILANZA-CONTROLLO DEL TERRITORIO – COMMERCIO – SERVIZI DEMOGRAFICI

1 – Funzionario di polizia locale – Posizione organizzativa (Area Funzionari e della Elevata Qualificazione)

3 – Agenti di Polizia Locale (Area degli Istruttori)

4 – Istruttori amministrativi-contabili (Area degli Istruttori)

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Torre Boldone ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 138 del 14/11/2022.

<http://www.comune.torrebaldone.bg.it/zf/index.php/atti-amministrativi/delibere/dettaglio/atto/GTVRNMkU9TT0-H>

3.3 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.

Si intendono qui riportati gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione indicati nel PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026 (ALLEGATO N.2).

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023 - TOTALE: n. 30 unità di personale di cui:

n. 30 a tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

n. 28 a tempo pieno

n. 2 a tempo parziale

Dati inerenti la quantità, la classificazione e i profili del personale al 31/12/2023

AREA classificazione	NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO
OPERATORI ESPERTI	7	Operatore tecnico esperto	3
		Operatore socio-assistenziale esperto	2
		Operatore amministrativo esperto	2
ISTRUTTORI	17	Istruttore amministrativo-contabile	11
		Istruttore tecnico	2
		Istruttore amministrativo-informatico	1
		Agente di polizia locale	3
FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE	6	Funzionario socio-culturale	1
		Assistente sociale	1
		Funzionario amministrativo-contabile	2
		Funzionario di polizia locale	1
		Funzionario tecnico	1
TOTALE	30	TOTALE	30

3.4.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda a quanto di seguito riportato.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a) 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, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni

2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 25,54%

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	2018 - consuntivo	2019 - consuntivo	2020 - consuntivo	2021 - consuntivo	2022 - consuntivo
Macroaggregato BDAP 101	U.1.01.00.00.000	1.257.054,34	1.250.502,10	1.174.886,48	1.189.426,00	1.201.141,66
Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.01.00.000	1.257.054,34	1.250.502,10	1.174.886,48	1.189.426,00	1.201.141,66
Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000					
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi	U.1.03.02.12.000					
Spese lavoro flessibile con 5° livello 001/002/003/999	U.1.03.02.12.000					-
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001					
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	-	-	-	-	-
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	-	-	-	-	-
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	-	-	-	-	-
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019		1.257.054,34	1.250.502,10	1.174.886,48	1.189.426,00	1.201.141,66

ENTRATE CORRENTI E FCDE							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Titolo 1	3.032.780,18	3.054.500,58	3.180.603,10	3.286.849,62	3.022.130,52	3.309.197,33	3.536.421,88
Titolo 2	444.657,04	193.267,57	230.096,92	197.779,60	1.064.881,43	337.672,31	408.741,06
Titolo 3	1.044.718,52	1.043.824,09	1.038.170,70	1.015.225,86	779.604,72	802.134,16	1.037.179,07
TOTALE ENTRATE	4.522.155,74	4.291.592,24	4.448.870,72	4.499.855,08	4.866.616,67	4.449.003,80	4.982.342,01
FCDE (assestato) 2018	64.666,00	64.666,00	64.666,00				
FCDE (assestato) 2019		30.438,00	30.438,00	30.438,00			
FCDE (assestato) 2020			54.362,00	54.362,00	54.362,00		
FCDE (assestato) 2021				64.409,00	64.409,00	64.409,00	
FCDE (assestato) 2022					62.500,00	62.500,00	62.500,00
FCDE 2023						75.660,00	75.660,00
VALORI 2016/2018 AL NETTO FCDE	4.457.489,74	4.226.926,24	4.384.204,72				
VALORI 2017/2019 AL NETTO FCDE		4.261.154,24	4.418.432,72	4.469.417,08			
VALORI 2018/2020 AL NETTO FCDE			4.394.508,72	4.445.493,08	4.812.254,67		
VALORI 2019/2021 AL NETTO FCDE				4.435.446,08	4.802.207,67	4.384.594,80	
VALORI 2020/2022 AL NETTO FCDE					4.804.116,67	4.386.503,80	4.919.842,01
VALORI 2021/2023 AL NETTO FCDE						4.373.343,80	4.906.682,01
			PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	AGGIORNAMENTO PTFP 2021/2023	PTFP 23/24/25	AGGIORNAMENTO PTFP 23/24/25
DENOMINATORE (MEDIA)			4.356.206,90	4.383.001,35	4.550.752,16	4.540.749,52	4.703.487,49
ULTIMO RENDICONTO APPROVATO			2018	2019	2020	2021	2022

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE					
	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	AGGIORNAMENTO PTFP 2021/2023	PTFP 23/24/25	AGGIORNAMENTO PTFP 23/24/25
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	1.257.054,34	1.250.502,10	1.174.886,48	1.189.426,00	1.201.141,66
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	4.356.206,90	4.383.001,35	4.550.752,16	4.540.749,52	4.703.487,49
Percentuale	28,86%	28,53%	25,82%	26,19%	25,54%

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 dell'art. 4 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 2 dell'art. 5 è pari per il 2024 al 26,00%;
- Il comune si colloca entro il valore 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 2024/2026, quantificabile, in attesa dei dati relativi al rendiconto di gestione 2023, ai sensi della Tabella 1 del decreto, in Euro 64.096,48;
- L'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, restituisce un valore superiore alla "soglia" di cui alla Tabella 1,

individuando una ulteriore “soglia” di spesa pari a Euro 326.834,13:

	2020	2021	2022	2023	2024
SPESA 2018	1.257.054,34	1.257.054,34	1.257.054,34	1.257.054,34	1.257.054,34
Incremento massimo annuo	213.699,24	263.981,41	301.693,04	314.263,59	326.834,13
CAPACITA' ASSUNZIONALE COMPLESSIVA	1.470.753,58	1.521.035,75	1.558.747,38	1.571.317,93	1.583.888,47

- Si rileva, in relazione ai dati sopra riportati ed ai dati presunti del rendiconto di gestione 2023 e previsionali 2024, quanto segue:
 - dai dati presuntivi del 2023, in attesa di quelli definitivi del rendiconto di gestione, si stima una spesa per il personale pari ad € 1.283.530,00 (al lordo dell’anticipo dell’indennità di vacanza contrattuale 2024 stimata in € 31.260,87 per i quali si attendono indicazioni più precise in ordine alla corretta imputazione) ed un valore riferito alle entrate degli anni 2021, 2022 e 2023, al netto del FCDE dell’ultima delle tre annualità considerate, pari ad € 4.921.560,94, che determinerebbe un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 26,08 (che corrisponderebbe ad un possibile incremento di € 40.369,89), al di sotto del valore soglia della Tabella 1 dell’art. 4 del D.M. pari al 26,90% e verrebbe confermato nel contempo il rispetto del parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell’anno 2018 previsto dalla sopra riportata Tabella 2;
 - dai dati previsionali 2024 si stima una spesa per il personale pari ad € 1.309.540,00, ed un valore riferito alle entrate degli anni 2022, 2023 e 2024, al netto del FCDE dell’ultima delle tre annualità considerate, pari ad € 5.195.669,51, che, in presenza di un aumento in valore assoluto della spesa di personale e nel contempo un incremento delle entrate, farebbe presumere il rispetto dei limiti di cui al decreto ministeriale attuativo 17/03/2020;
 - tenuto conto del graduale aumento della spesa di personale in valore assoluto pur a fronte di un andamento positivo delle entrate, in attesa di acquisire i dati definitivi del rendiconto di gestione 2023, in un’ottica prudenziale si ritengono compatibili le azioni assunzionali di seguito dettagliate al punto 3.4.3 per la copertura del fabbisogno 2024/2026, fermo restando il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell’anno 2024 entro i limiti di cui al decreto ministeriale attuativo 17/03/2020.

b) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2024, 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:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.211.582,71

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2024: Euro 1.164.242,75

c) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno

2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 3.147,30

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 0,00 – facoltà di assumere nel rispetto del limite sopra riportato.

d) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

e) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

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, 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. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2 e ss.mm.ii.;
- 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 Torre Boldone non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

f) Stima del trend delle cessazioni ed evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024:

- N. 1 Istruttore Amministrativo-contabile - Area degli Istruttori – Settore affari generali, economico-finanziario, sport e cultura

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

3.4.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

Nell'anno 2024 si prevede:

- la cessazione di nr. 1 Istruttore Amministrativo-contabile –Area degli Istruttori – tempo pieno per mobilità con decorrenza presunta marzo 2024.
- la relativa sostituzione con n. 1 Istruttore Amministrativo-contabile –Area degli Istruttori – tempo pieno senza aumento di spesa per l'anno 2024.

In relazione all'allocazione interna delle risorse umane si prevede di dar corso a processi di mobilità interna.

Nell'anno 2025 non si prevedono al momento assunzioni.

Nell'anno 2026 non si prevedono al momento assunzioni.

Il fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026 risulta pertanto come riportato nella tabella che segue:

DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2023 e FABBISOGNO TRIENNIO 2024-2026										
AREA	PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA	PERSONALE IN SERVIZIO		CESSAZIONI		PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI		POSTI VACANTI	NOTE
FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE		UNITA' PREVISTE (Tempo pieno)	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	unità	note
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / CONTABILE	2	2	0					0	
	FUNZIONARIO TECNICO	1	1	0					0	
	FUNZIONARIO SOCIO-CULTURALE	1	1	0					0	
	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	1	1	0					0	
	ASSISTENTE SOCIALE	1	1	0					0	
	TOTALE	6	6	0	0	0	0	0	0	
ISTRUTTORI		UNITA' PREVISTE (Tempo pieno)	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	unità	note
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE	11	10	1	1		1		0	cessazione di n. 1 unità per mobilità tra enti
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / INFORMATICO	1	1						0	
	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	3	3						0	
	ISTRUTTORE TECNICO	2	2						0	
	TOTALE	17	16	1	1	0	1	0	0	
OPERATORI ESPERTI		tempo pieno	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale			unità	note
	OPERATORE TECNICO ESPERTO	3	3	0					0	
	OPERATORE SOCIO-ASSISTENZIALE ESPERTO	2	2	0					0	
	OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	2	1	1					0	
	TOTALE	7	6	1					0	
totali generali										
	Dotazione organica	Tot. In servizio		CESSAZIONI		PROGRAMMAZIONE		posti vacanti		
	PERSONALE PREVISTO	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	unità		
	30	28	2	1	0	1	0	0		

Le modalità di strategia di copertura del fabbisogno (mobilità, concorso pubblico, utilizzo graduatorie vigenti) sono rimandate alla decisione dei Responsabili di Settore.

Certificazioni del Revisore dei Conti:

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, ottenendone parere positivo con Verbale n. 1 del 09/02/2024.

3.5 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

La definizione dei fabbisogni formativi del personale è indicata nell'allegato Piano triennale per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente (ALLEGATO N. 3)

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alla sottosezione "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base annuale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance e alla corretta attuazione del sistema di valutazione.