



Comune di Chiari
Provincia di Brescia

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

(ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80 del 09/06/2021, conv. L. n. 113 del 08/08/2021)

Sommario

<i>Premessa</i>	3
<i>Riferimenti normativi</i>	3
<i>1. Scheda anagrafica dell'amministrazione e analisi del contesto esterno ed interno</i>	4
<i>1.1 Analisi del contesto esterno</i>	4
<i>1.2 Analisi del contesto interno</i>	7
<i>2.1 Valore Pubblico</i>	8
<i>2.2 Performance</i>	10
<i>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</i>	13
<i>3. Organizzazione e capitale umano</i>	13
<i>3.1 Struttura organizzativa</i>	13
<i>3.2 Organizzazione lavoro agile</i>	17
<i>3.3 Piano triennale dei fabbisogni</i>	18
<i>3.4 Formazione del personale</i>	29
<i>3.5 Piano triennale azioni positive per le pari opportunità</i>	30
<i>4. Monitoraggio</i>	31

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il PIAO, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il PIAO ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente PIAO è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026, approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 55 del 21/12/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il PIAO integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione e analisi del contesto esterno ed interno

Denominazione Ente:	Comune di Chiari (Bs)
Indirizzo:	Piazza Martiri della Libertà n.26
Codice fiscale:	00606990174
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:	77
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente:	19.345 abitanti
Telefono:	03070081 (centralino)
Sito internet:	www.comune.chiari.brescia.it
PEC:	comunedichiari@legalmail.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Il Comune di Chiari fa parte della Provincia di Brescia, ed è collocato nella fascia di pianura posta a sud-ovest della provincia, nella parte centro-orientale del territorio della Regione Lombardia.

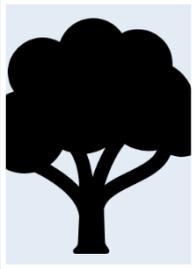
L'analisi della composizione demografica locale e delle caratteristiche sociali ed economiche del territorio risulta premessa per una corretta pianificazione dei servizi alla collettività.

I dati sulla popolazione, territorio e sistema produttivo sono tratti dal Documento unico di programmazione 2024 – 2026.

LA POPOLAZIONE

	Abitanti al 31/12/2022 19.227
	Maschi 9.538 (49,55%)
	Femmine 9.689 (50,45%)
	Nuclei familiari: 7.908
	Comunità/convivenze: 10
	Distribuzione popolazione per fasce età:
	0/6 anni 1.172 (6,10%); 7/14 anni 1.521 (7,91%);
	15/29 anni 3.103 (16,14%); 30/65 anni 9.485 (49,33%)
	oltre 65 anni 3946 (20,52 %)
	Tasso natalità 2021: 0,79% Tasso mortalità 2021:1,04%
Immigrati nell'anno: n.642 Emigrati nell'anno: n.572	

TERRITORIO E STRUTTURE



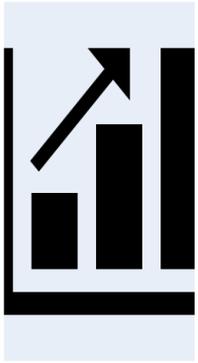
Superficie (kmq): 38,04
Strade comunali km: 155,10
Provinciali km 26,475
Piste ciclabili km: 23,60
Autostrade km: 6,3
Rete acquedotto in km: 142
Attuazione servizio idrico integrato: Si
Esistenza depuratore: Si
Aree verdi e parchi: ha31
Punti luce illuminazione pubblica: n.3220
Rete gas in km: 101
Raccolta rifiuti in quintali: 118.000
Raccolta differenziata: 85,10%
Esistenza discarica: No



Asilo nido: n.1; n.50 posti
Scuole infanzia: n.3 statali e n.1 paritaria; n.504 posti
Scuole primarie: n.1 statale e n.1 paritaria; n.1.067 posti
Scuole secondarie I grado: n.1 statale e n.1 paritaria; n.763 posti
Strutture residenziali anziani: nessuna
Farmacie comunali: n.1

SISTEMA PRODUTTIVO

Secondo i dati forniti dalla Camera di Commercio, Industria e artigianato di Brescia, riferiti all'anno 2022, l'economia insediata nel territorio clarense risulta essere composta da n.1858 unità produttive non artigianali e n. 489 artigianali.



Agricoltura, caccia e silvicoltura: n.237 non artigianali e n.7 artigianali. Tot. addetti n.nd

Attività manifatturiere: n.135 non artigianali e n.76 artigianali. Tot.addetti n.nd

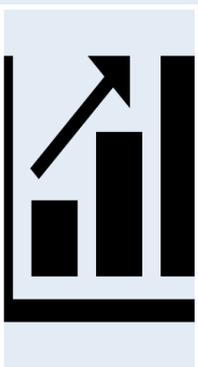
Produzione e distribuzione energia elettrica, gas, acqua: n.8 non artigianali e n.1 artigianale. Tot.addetti n.nd

Costruzioni: n.418 non artigianali e n.231 artigianali. Tot.addetti n.nd

Commercio, ingrosso, dettaglio e riparazione veicoli: n.314 non artigianali e n.27 artigianali. Tot.addetti n.nd

Alberghi e ristoranti: n.107 non artigianali e n.21 artigianali. Tot.addetti n.nd

Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni: n.76 non artigianali e n. 19 artigianali. Tot.addetti n.nd



Attività finanziaria ed assicurativa: n.60 non artigianali. Tot.addetti n.nd

Attività immobiliare, noleggio, informatica, ricerca: n.169 non artigianali e n.14 artigianali. Tot.addetti n.nd

Istruzione, attività professionali, artistiche: n.120 non artigianali e n.10 artigianali. Tot.addetti n.nd

Sanità e altri servizi sociali: n.17 non artigianali. Tot.addetti n.nd

Altri servizi servizi pubblici, sociali e personali: n.107 non artigianali e n.83 artigianali. Tot.addetti n.nd

Imprese non classificate: n.90 non artigianali. Nessun addetto.

1.2 Analisi del contesto interno

Gli organi politici

Gli organi politici del Comune di Chiari, insediati con l'elezione amministrativa del 26/05/2019 sono:

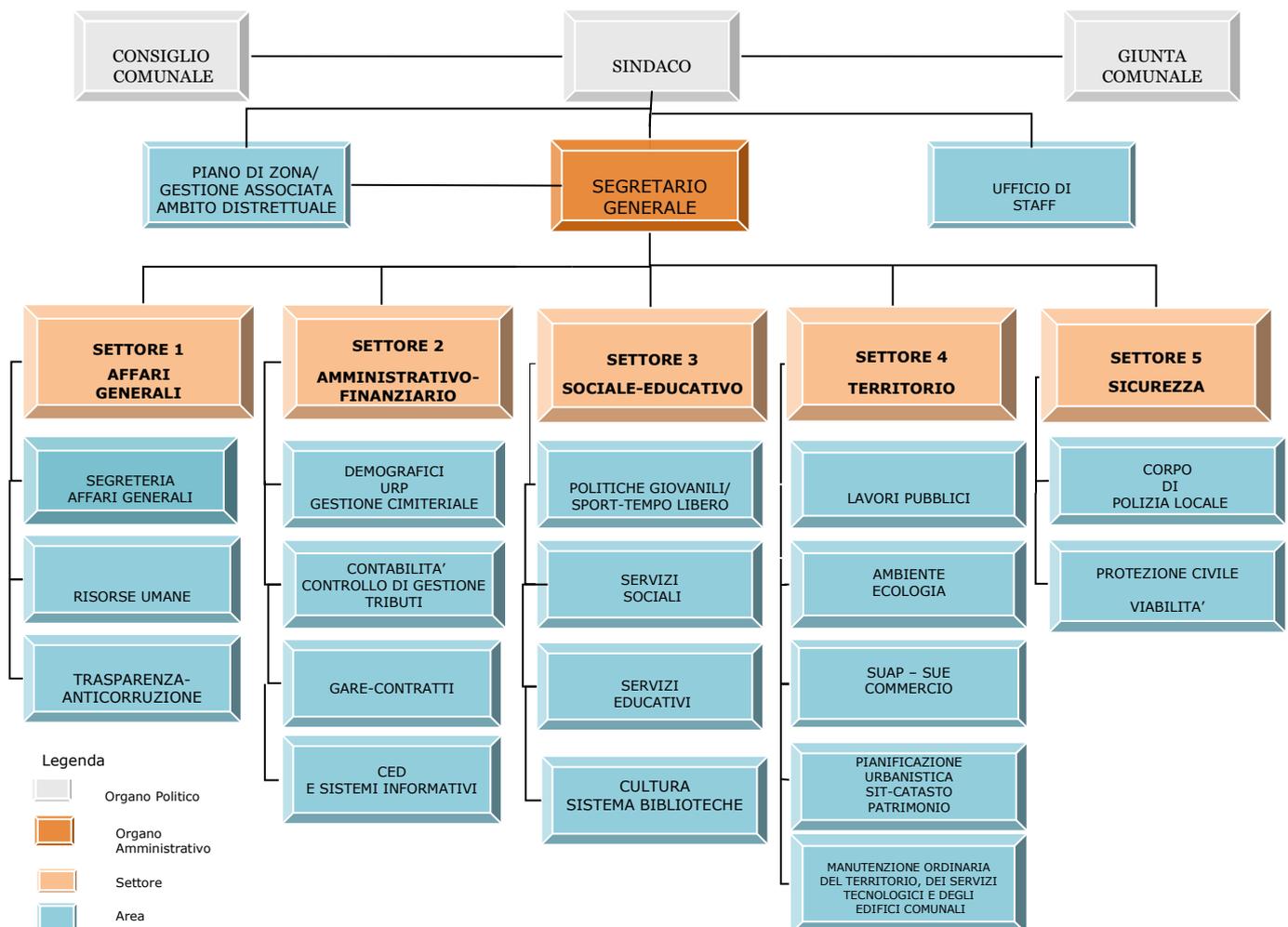
- il Consiglio Comunale, composto dal Sindaco e da 16 consiglieri;
- il Sindaco, eletto a suffragio universale;
- la Giunta Comunale, composta dal Sindaco e 6 assessori.

La struttura organizzativa

La struttura organizzativa del Comune prevede n.5 Settori, ciascuno con le proprie competenze, affidati alla gestione dei Dirigenti.

Ad ogni Settore fanno capo le Aree che corrispondono a specifici ed omogenei ambiti di intervento, al cui capo viene assegnato un Responsabile di Area.

L'attuale organigramma dell'ente risulta così rappresentato:



In merito ai processi ed alle attività gestite dall'Amministrazione, si rimanda all'allegato 6 del Piano triennale anticorruzione allegato 3 del presente Piano, nel quale vengono dettagliatamente indicati i procedimenti assegnati ad ogni area.

Per quanto attiene la rete delle relazioni interne ed esterne in merito alla gestione dei servizi pubblici locali e la situazione degli organismi partecipati si rinvia al Documento unico di programmazione 2024-2026 (link [DUP 2024 2026](#)).

2.1 Valore Pubblico

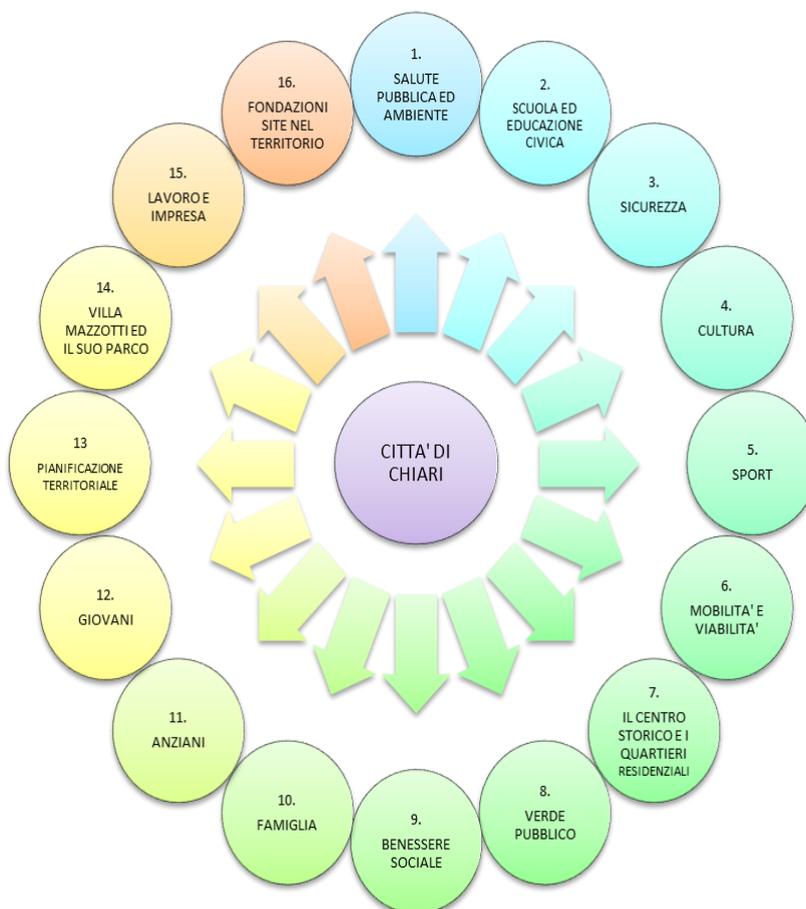
La presente sottosezione descrive, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di valore pubblico, da intendersi come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo (definizione indicata dall'art. 3 comma 1 lettera a) del D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022).

Tale incremento viene creato mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

Come previsto dall'art. 3 comma 2 del D. M. sopracitato, il Valore Pubblico per il Comune di Chiari fa riferimento agli obiettivi strategici presenti nel Documento Unico di Programmazione, documento con il quale l'Amministrazione sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato.

Il DUP (documento vigente approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 55 del 21/12/2023) viene adottato ogni anno dall'Ente e ha un orizzonte triennale per quanto riguarda la parte operativa e quinquennale per quella strategica.

Nello specifico nel DUP 2024-2026 sono stati identificati i 16 indirizzi strategici a fianco evidenziati, ossia le principali scelte che caratterizzano il programma della Amministrazione, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, nonché con le linee di indirizzo della programmazione regionale, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica.



Gli indirizzi strategici così come appena illustrati, vengono successivamente declinati nel Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) in obiettivi strategici e in obiettivi operativi, tutti classificati quali obiettivi di valore pubblico.

Quest'ultimi sono a loro volta declinati, nel Piano degli Obiettivi, in obiettivi gestionali, che indicano di fatto le attività che, in ragione delle proprie specifiche competenze, ogni area è chiamata a realizzare e il cui adempimento concorre in modo diretto o anche indiretto, in toto o anche parcellizzato, al raggiungimento degli obiettivi operativi o anche di quelli strategici.

Gli obiettivi gestionali sono raggiungibili attraverso le risorse di cui l'ente dispone assegnate ai Dirigenti del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) risorse finanziarie, risorse strumentali, risorse umane e risorse patrimoniali.

Tra gli obiettivi gestionali rientrano anche quelle attività che l'ente è chiamato a realizzare nell'ambito del Piano della performance e che sono valorizzati, quindi, economicamente in favore degli operatori al fine di incrementarne la produttività, attraverso il criterio meritocratico e a fronte di risultati raggiunti.

Nella scelta degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente (illustrati nella sottosezione Performance), viene dedicata particolare attenzione al collegamento di ogni singolo obiettivo agli obiettivi strategici del DUP che l'Amministrazione intende perseguire per l'annualità di riferimento e che rappresentano il Valore Pubblico da attuare, anche in un'ottica di integrazione tra le diverse sezioni del presente piano.

Tra gli obiettivi perseguiti dal Comune di Chiari, attraverso la propria struttura organizzativa, che mirano all'accrescimento del "valore pubblico" nel prossimo triennio vi è certamente il ricorso a diversi progetti nell'ambito delle seguenti missioni del PNRR:

- 1) Transizione al digitale (missione 1)
- 2) Rivoluzione verde e transizione ecologica (missione 2)
- 3) Coesione e inclusione (missione 5)

Tra le iniziative che verranno intraprese per il conseguimento delle succitate missioni, per le quali il Comune di Chiari ha ottenuto i finanziamenti del PNRR, si evidenziano, nell'ambito della transizione al digitale, le azioni volte sia alla realizzazione della piena accessibilità digitale alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, che alla semplificazione e reingegnerizzazione, secondo gli obiettivi di digitalizzazione previsti dall'Agenda Digitale, di diverse procedure quali a titolo esemplificativo :

- servizi online per la presentazione delle istanze dei cittadini;
- servizi di incasso PAGO PA;
- nuovo sito web comunale e riorganizzazione dello stesso.

Si evidenzia, inoltre, che nell'ambito delle iniziative volte all'ampliamento della accessibilità dei cittadini con disabilità, è stato previsto all'interno degli obiettivi indicati nel Piano della Performance, la nomina del Disability Manager e l'avvio di analisi per il miglioramento ai soggetti disabili così come previsto dal D.L. 13/12/2023 n. 222.

In coerenza con quanto previsto dalla Nota circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica e dalle indicazioni operative contenute nel documento "Dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella Pubblica Amministrazione", il Comune di Chiari ha espressamente previsto tra i propri obiettivi di performance il risparmio energetico. Inoltre si precisa che il Comune di Chiari ha già avviato da tempo una fortissima politica attenta al consumo energetico, nonché mirante all'efficientamento energetico del proprio patrimonio edilizio, attraverso l'installazione di pannelli fotovoltaici su diversi edifici di proprietà, mediante il ricorso alle pratiche dello "scambio sul posto" e dello "scambio altrove" e realizzando interventi di riqualificazione di alcuni immobili scolastici che hanno consentito la totale autosufficienza energetica di n.2 edifici scolastici (popolazione scolastica circa 2.000 alunni) e di utilizzare l'energia eccedente per l'edificio municipale ed il complesso Marchettiano.

I documenti citati e adottati dal Comune di Chiari che concorrono ad individuare il valore pubblico dell'ente sono consultabili ai seguenti link:

- Linee Programmatiche di mandato 2019/2024: [linee programmatiche 2019-2024](#)
- Documento Unico di Programmazione 2024/2026: [DUP 2024/2026](#)

2.2 Performance

La presente sottosezione di Programmazione, è stata elaborata nel rispetto del D.Lgs n. 150 del 27/10/2009 (cosiddetto "Decreto Brunetta") e s.m.i. e in aderenza al vigente Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente del Comune di Chiari (allegato C al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi).

L'art.4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150 richiede alle amministrazioni pubbliche di adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale ed organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

In base all'art.10 comma 1 del succitato Decreto, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico triennale, il Piano della Performance, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Ente, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e relativi indicatori.

Il termine "performance" sta ad intendere il contributo che, un'entità (organizzazione in senso ampio, servizio, unità organizzativa o singolo dipendente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi "aziendali", e in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

L'art. 5 del sistema di valutazione individua il ciclo di gestione della performance del Comune di Chiari (*schematizzato nelle fasi a lato riportate*), finalizzato a creare "valore pubblico" attraverso l'utilizzo efficiente delle risorse strumentali e umane.

La definizione degli obiettivi è guidata dai seguenti requisiti fissati dall'art. 5, co. 2, d.lgs. n. 150/2009:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;



c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi.

Ad essi l'Amministrazione clarense si conforma nell'elaborazione degli obiettivi, attraverso l'annuale istruttoria condivisa tra parte politica e struttura organizzativa, nonché tra i Dirigenti, i Responsabili di Area ed il personale interessato. In base a quanto fissato dal vigente sistema di valutazione le proposte vengono poi trasmesse al Nucleo di Valutazione che provvede a valutarle ed a verificarne la coerenza con gli indirizzi formulati dell'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Il coinvolgimento di tutti i suddetti soggetti ha come finalità l'assegnazione di obiettivi rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, nonché tali da garantire un miglioramento dei servizi resi ai cittadini e al relativo valore pubblico.

Di seguito viene rappresentata la correlazione tra documenti di programmazione e di gestione/controllo dell'Ente.



In esito al processo di valutazione dei risultati correlati al raggiungimento degli obiettivi attesi sono poi erogati gli incentivi previsti nei sistemi premianti, tanto per il personale dirigenziale quanto per il restante personale dell'Ente.

Per il Comune di Chiari la performance, come previsto nel Sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente, è articolata come segue:

- Retribuzione di risultato: legata al raggiungimento degli obiettivi annuali o pluriennali definiti dall'amministrazione, volta a migliorare i livelli di efficienza ed efficacia nell'erogazione dei servizi, erogata al solo personale dirigente ed a quello inserito nell'area delle posizioni organizzative;
- Performance Organizzativa: legata al raggiungimento degli obiettivi annuali o pluriennali definiti dall'amministrazione, volta a migliorare i livelli di efficienza ed efficacia nell'erogazione dei servizi erogata al restante personale dipendente inquadrato nelle categorie;
- Performance Individuale: legata a fattori professionali e comportamentali, volta a migliorare i livelli di prestazione del personale dipendente delle categorie.

Gli obiettivi gestionali e di performance (individuale e organizzativa) per il triennio 2024-2026 sono riepilogati nell'allegati Piani: Piano dettagliato degli obiettivi gestionali -PDO- ([Allegato 1](#)) e il Piano della Performance ([Allegato 2](#)).

Nel PDO, per ogni servizio dell'ente, sono rappresentati una serie di obiettivi gestionali, che costituiscono oggetto di valutazione ai fini del riconoscimento degli incentivi legati alla performance individuale.

Per quanto attiene agli obiettivi di performance organizzativa sono stati previsti obiettivi di diversa natura tra i quali risultano prioritari quelli finanziati con fondi PNRR, i processi di semplificazione e digitalizzazione, gli

obiettivi di risparmio energetico e sostenibilità ambientale, gli obiettivi di implementazione della trasparenza dell'azione amministrativa e di prevenzione dell'illegalità.

Sono stati individuati anche obiettivi legati alle pari opportunità e agli equilibri di genere, secondo le azioni esplicitate nel Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità, per cui si rimanda alla Sezione 3 del presente Piano.

In collaborazione con il RPCT (Responsabile delle Prevenzione del Corruzione e Trasparenza) del Comune, nell'ottica di una pianificazione integrata, sono stati individuati obiettivi di performance rilevanti anche alle attività e misure di prevenzione della corruzione e implementazione della trasparenza.

Per facilitare il riconoscimento di tutti i suddetti obiettivi e per sottolinearne l'importanza per l'Amministrazione, negli obiettivi di performance indicati nel Piano sono stati riprodotti i seguenti simboli ai quali si devono pertanto ricondurre le sotto riportate macrocategorie:



Gli stessi obiettivi vengono inoltre distinti in:

- obiettivi generali attribuiti a tutta la struttura comunale;
- obiettivi intersectoriali attribuiti a due o più aree appartenenti a settori differenti;
- obiettivi di settore attribuiti alle aree facenti parte di uno specifico settore.

La distribuzione delle risorse di performance organizzativa avviene attraverso un sistema di quantificazione economica degli obiettivi da raggiungere, graduato sulla base di due coefficienti: strategicità e personale coinvolto, che di seguito vengono schematicamente riepilogati:

Strategicità	Peso
1. strategico	40
2. innovativo	25
3. miglioramento	20
4. mantenimento	10
5. una tantum	5

N. dipendenti coinvolti per il raggiungimento dell'obiettivo	Peso
1	0,50
Da 2 a 3	1,00
Da 4 a 5	1,50
Da 6 a 7	2,00
Da 8 a 9	2,50
Più di 10	3,00
Tutto il personale dipendente	3,00

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Per la sezione relativa ai Rischi Corruttivi e alla Trasparenza, si rimanda al “Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2024/2026” (PTPCT 2024/2026) [Allegato 3](#) al presente documento e relativi allegati.

Esso muove dai precedenti Piani costituendone il naturale proseguimento e l’implementazione e si realizza mediante la pianificazione delle misure obbligatorie, aggiornate annualmente, in base alle risultanze delle attività, la tempistica, la responsabilità e i contenuti nella logica di un continuo miglioramento nel processo di gestione del rischio e di massimo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati.

3. Organizzazione e capitale umano

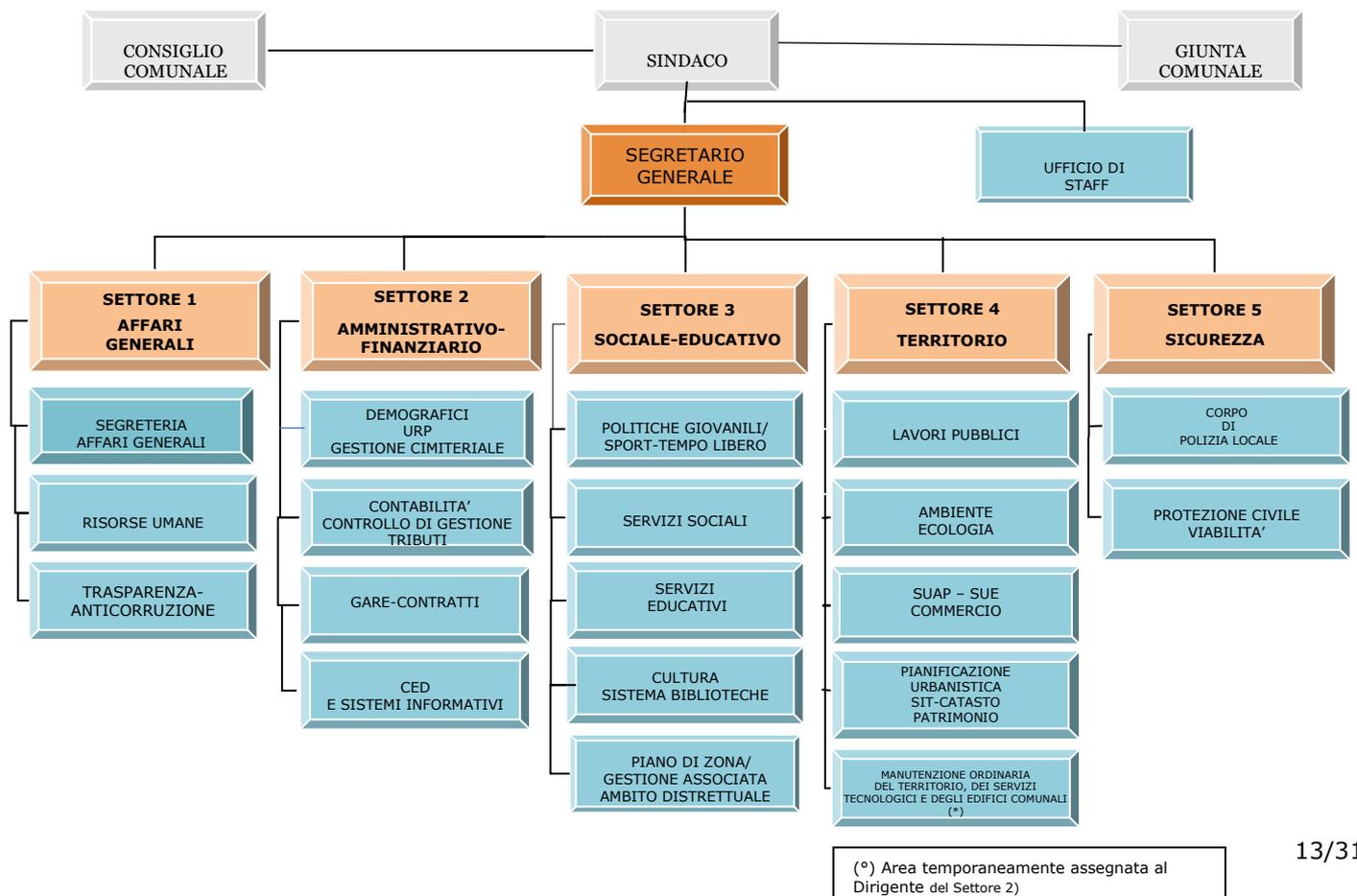
In questa sezione viene illustrata l’articolazione organizzativa dell’ente e il suo capitale umano, ovvero l’insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che operano e compongono l’Ente. Si dà, inoltre, conto dell’attuale fase di elaborazione della regolamentazione del lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto).

3.1 Struttura organizzativa

L’assetto organizzativo del Comune di Chiari è contenuto nel Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, emanato ai sensi dell’art. 89, D.Lgs. n. 267/2000.

Sulla base dei criteri generali formulati dal Consiglio Comunale, il regolamento stabilisce le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e dei servizi dell’Ente e disciplina le modalità di conferimento della titolarità dei medesimi.

L’attuale organigramma del Comune di Chiari (allegato E del Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi), aggiornato dal mese di settembre 2023, dispone che l’assetto strutturale ordinario dell’Ente sia articolato secondo i seguenti livelli:



Il **Consiglio Comunale**, la **Giunta Comunale** ed il **Sindaco** rappresentano gli organi politici.

Il **Segretario Generale** l'organo amministrativo.

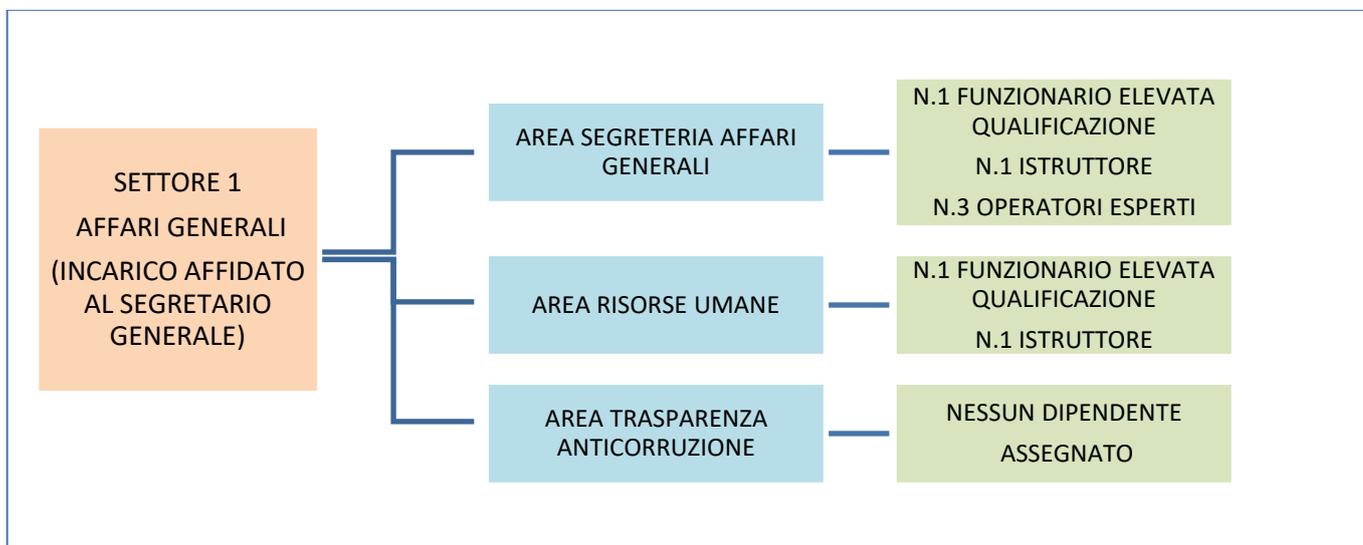
I **Settori** sono strutture di massimo livello che raggruppano le Aree. Corrispondono a specifici ed omogenei ambiti di intervento. A capo del Settore viene nominato dal Sindaco un Dirigente.

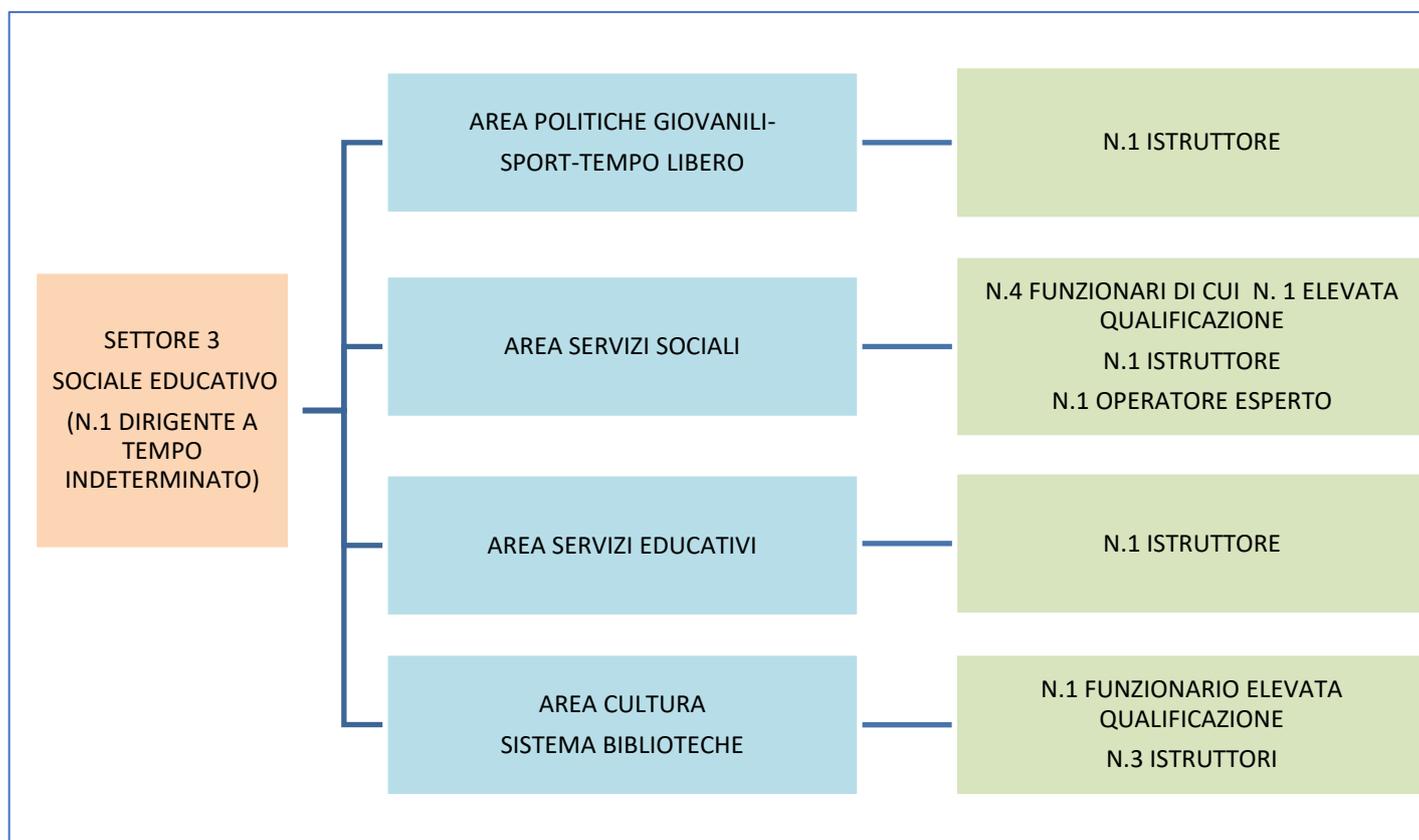
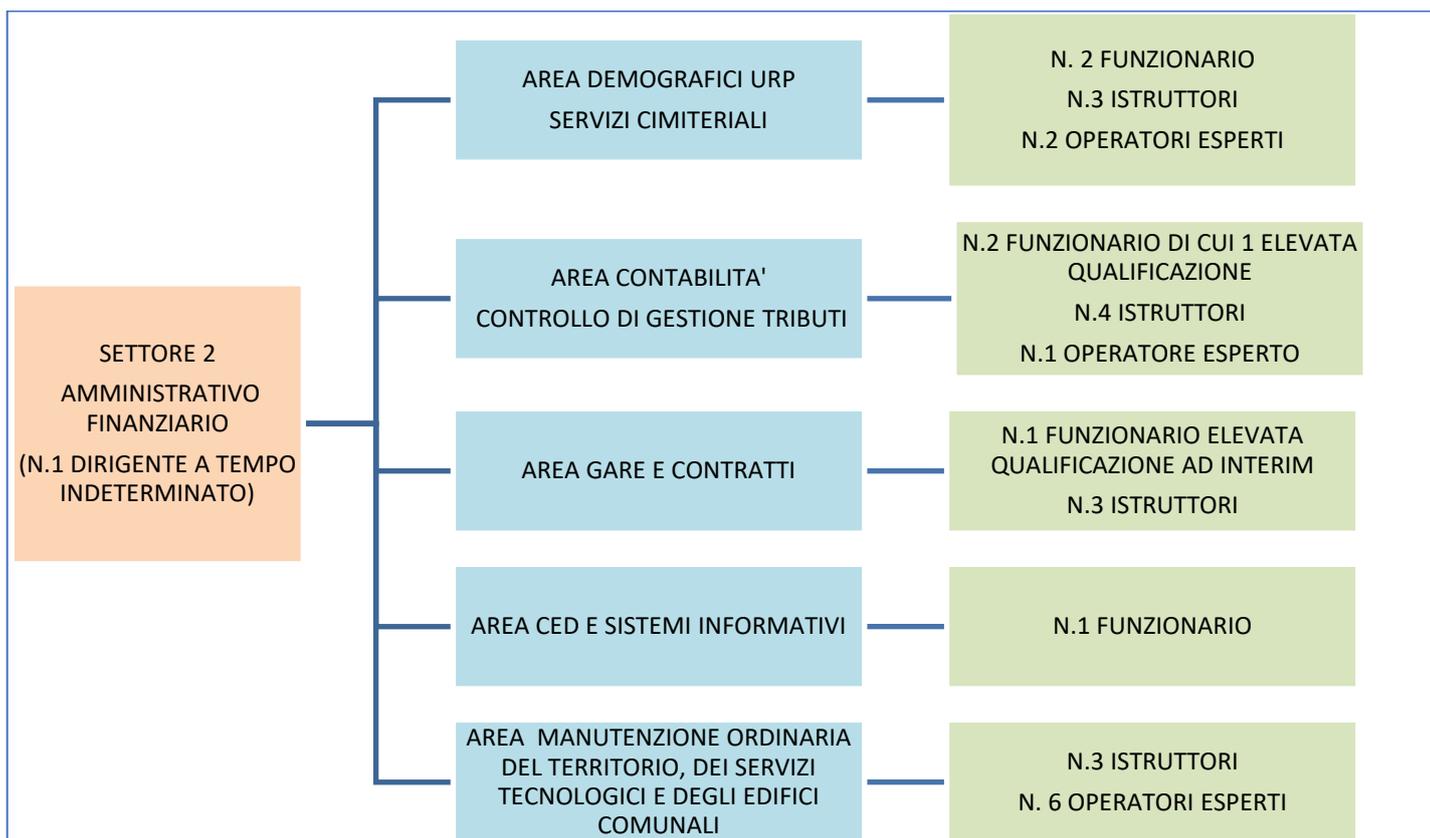
Le **Aree** sono, infine, strutture che comprendono gli uffici e servizi del Comune. A capo delle Aree viene nominato dal dirigente un Responsabile. Per le aree di maggior complessità può essere assegnata la posizione organizzativa. Alle aree vengono assegnati dipendenti a tempo indeterminato/determinato incaricati dal Dirigente.

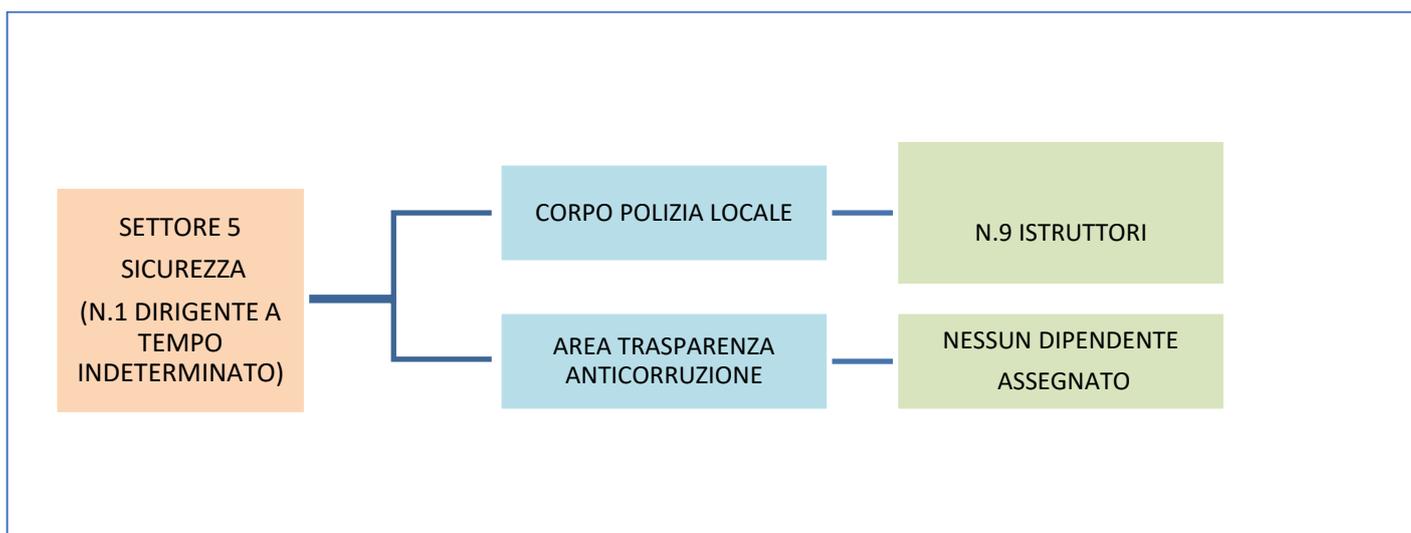
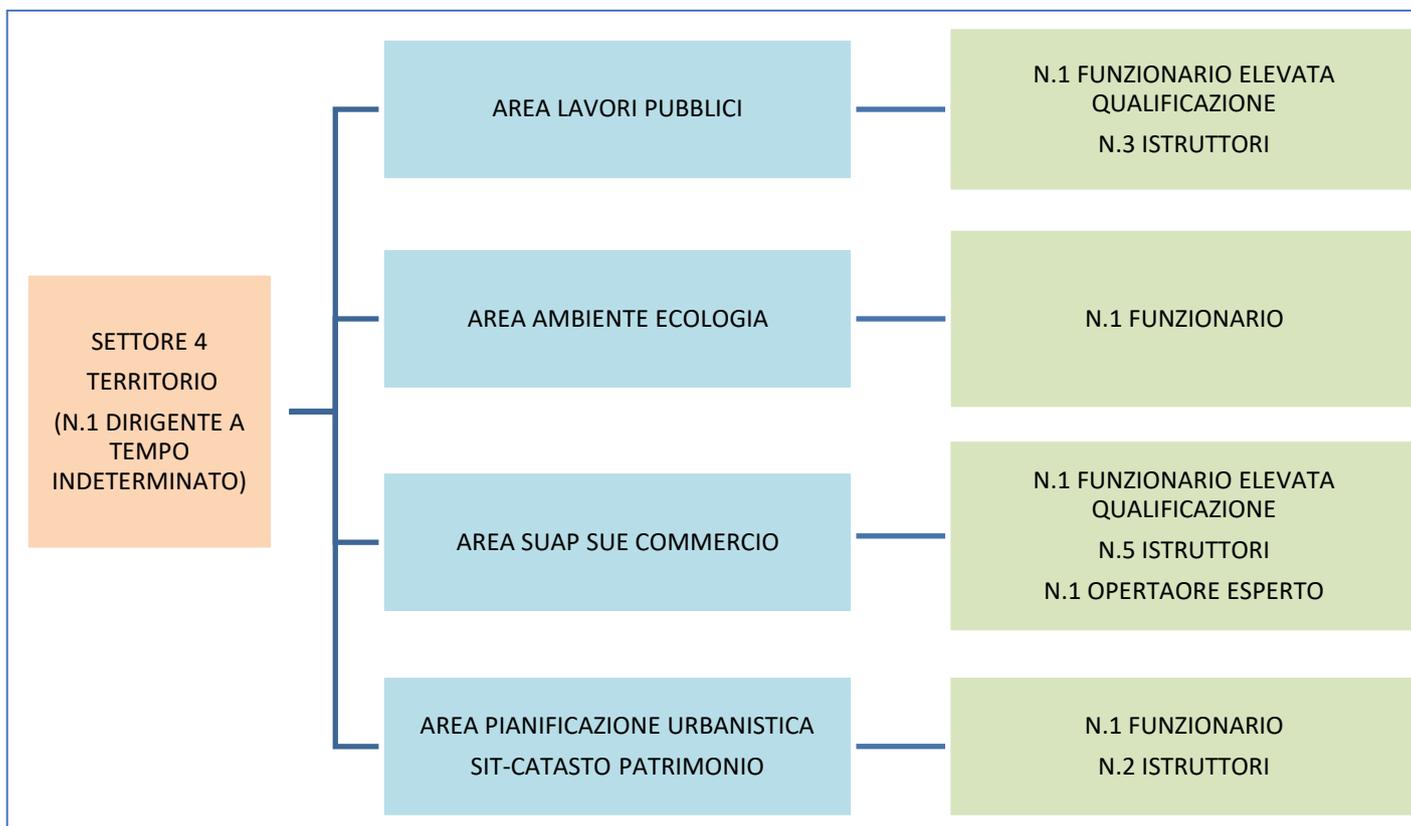
I dirigenti attualmente in servizio e i Settori loro assegnati risultano essere i seguenti:



Al 31/12/2023 il personale dipendente **a tempo indeterminato** si compone di 77 unità, di cui n. 4 Dirigenti, così distribuiti nelle aree:







E la rappresentazione del personale dipendente distribuito per aree e profili:

Area di inquadramento Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022	Profilo professionale	N.posti coperti	Situazioni di copertura parziale
Operatori esperti	Collaboratore Tecnico	6	
	Collaboratore Amministrativo/Contabile	8	di cui n.1 coperto al 83,33%
	Totale area	14	
Istruttori	Istruttore Amministrativo/Contabile	25	di cui n.3 coperti al 66,67% e n.4 coperti al 83,33%
	Istruttore Educativo	0	
	Istruttore Tecnico	9	
	Istruttore T/A Polizia Locale	8	
	Totale area	42	

Area di inquadramento Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022	Profilo professionale	N.posti coperti	Situazioni di copertura parziale
Funzionari	Funzionario Amministrativo/Contabile	8	di cui n.1 coperto al 94,44%, n.1 al 83,33%
	Funzionario Informatico	1	istituito al 50%
	Funzionario Socio-Assistenziale	4	
	Funzionario Tecnico	5	
	Totale area	17	
Dirigenza	Vice Segretario/Dirigente settore	1	
Dirigenza	Dirigente settore	3	
Totale Dirigenza		4	
TOTALE GENERALE		77	di cui n.11 posti coperti in media al 77%

Per quanto attiene alle dotazioni strumentali anche informatiche, l'Ente è attualmente dotato di n.170 dispositivi.

Il Comune di Chiari, avendo approvato il bilancio di previsione 2024/2026 entro il 31/12/2023, è tenuto esclusivamente a predisporre il piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244, [Allegato 4](#) al presente piano.

3.2 Organizzazione lavoro agile

Il lavoro a distanza trova primaria disciplina e definizione negli artt. da 18 a 24 della L. 81/2017, quale "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa". Detti articoli sono estesi nell'applicazione anche alle Amministrazioni pubbliche.

Il CCNL comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 (articoli da 63 a 70) ha infine disciplinato il "lavoro a distanza", distinto in "lavoro agile" e "lavoro da remoto".

Si procederà nel corso del corrente triennio, nell'ottica di garantire un corretto avvio del lavoro agile, non ancora applicato nel Comune di Chiari dopo la parentesi del lavoro agile emergenziale effettuato a causa della pandemia da Covid 19, ad analizzare il modello organizzativo del lavoro basato sull'integrazione del lavoro agile e del lavoro in presenza attraverso:

- analisi della vigente normativa sia di natura nazionale che contrattuale al fine di una regolamentazione unitaria del lavoro a distanza, comprensivo sia del lavoro agile sia del lavoro da remoto (modalità lavorativa con vincolo di orario e di luogo avente ad oggetto attività a distanza riconducibili in prevalenza a procedure standardizzate, reso con l'ausilio di dispositivi tecnologici messi a disposizione dell'Amministrazione presso il domicilio del dipendente);
- mappatura delle attività potenzialmente gestibili a distanza (lavoro agile o lavoro da remoto);
- introduzione di un sistema di rendicontazione del lavoro svolto in modalità agile fondato sugli obiettivi e le funzioni assegnate a ciascun dipendente.

Previo confronto con la parte sindacale, con il CUG e la consigliera di parità, si procederà ad approvare specifico allegato al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Si procederà, conseguentemente, ad integrare il seguente Piano con il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni

Il Piano Triennale dei Fabbisogni (P.T.F.P.), [Allegato 5](#) al presente piano, costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e le strategie in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance. Lo stesso è elaborato sulla base delle richieste di personale formulate dai dirigenti, tenuto conto del rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

In ottemperanza a quanto disposto dal DL n.80/2021, lo stesso definisce le necessità e le modalità di reclutamento del personale per il triennio oggetto di programmazione.

Ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, con nota in data 06/04/2023, prot.987590, è stata avviata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2024, all'esito della quale non sono state rilevate eccedenze di personale presso il Comune di Chiari mentre, al contrario, i dirigenti interpellati hanno formulato diverse richieste di coperture di posti vacanti, che sono state parzialmente accolte nel rispetto degli equilibri di bilancio e di scelte di programmazione annuale e pluriennale evidenziate nel Bilancio di previsione 2024 – 2026 e il Documento Unico di Programmazione 2024 – 2026, approvati mediante deliberazioni del Consiglio comunale in data 21 dicembre 2023, n. 55.

I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

Come è noto, il Legislatore ha introdotto una serie di vincoli e limiti all'assunzione di personale, finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, e ad allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito locale agli obiettivi generali di finanza pubblica.

Tale sistema vincolistico, a seguito di alcune modifiche normative, risulta fortemente semplificato rispetto al passato essendo basato sostanzialmente su due vincoli, il cui rispetto consente agli Enti Locali di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto alle assunzioni.

Il primo vincolo attiene alla riduzione della spesa di personale. Infatti, l'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia rivolte, in termini di principio, alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative ed al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurano la riduzione della spesa di personale. La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano “il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.

Il secondo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale. La suddetta capacità assunzionale è sempre stata determinata in base alla logica del c.d. turnover, inteso come rapporto tra il costo delle nuove assunzioni rispetto al costo del personale cessato nell'anno precedente. A seguito dell'approvazione delle disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, successivamente modificato dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, tale capacità è ora rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del Bilancio dell'Ente.

La norma citata, infatti, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020, mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche, sono state definite le modalità applicative della

norma e ne è stata stabilita, altresì, la decorrenza dal 20 aprile 2020.

Per gli enti che rispettano le sopra citate disposizioni rimane operante la possibilità di utilizzare gli ulteriori spazi assunzionali determinati dai residui di capacità assunzionale (determinata col previgente metodo), non ancora utilizzati, relativi all'ultimo quinquennio (art. 3, comma 5 sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90).

Gli Enti Locali che non rispettano le sopradette soglie di virtuosità continuano a calcolare la capacità assunzionale con il metodo basato sul c.d. turnover (rapporto tra il costo delle assunzioni ed il corrispondente costo delle cessazioni già verificatesi) nella misura fissata dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito L. 11 agosto 2014, n. 114 (100% del costo delle cessazioni di personale), ovvero rimodulandola, in base alle indicazioni contenute nel sopra citato D.M. 17 marzo 2020 che impongono un piano di graduale e progressiva riduzione della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti degli enti non virtuosi.

Tale nuovo sistema si affianca a parte del precedente insieme di limiti e di regole di seguito riassunte:

- 100% dei cessati del 2019 (art.3 c.5 D.L. N.90/2014) oltre ai resti del "quinquennio precedente" (ART.14-bis c.1 lett.a) della L.N.26/2019 di conversione del D.L.4 del 28/01/2019 (limite della capacità assunzionale pregressa);
- Contenimento delle spese di lavoro flessibile (comma 28 dell'art.9 del D.L.n.78/2010, convertito in L.n.122/2010 e s.m. e nel testo attualmente vigente, come da ultimo modificato dall'art.16, comma 1-quater, D.L. 24 giugno 2016, n.113, convertito, con modificazioni, dalla L.7 agosto 2016, n.160);
- art.23 del D.Lgs n.75/2017 riferito all'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dipendente, che non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

La vigente normativa prevede, inoltre, che gli Enti, non possano procedere ad assunzioni di personale, compreso quello appartenente alle categorie protette se:

- non abbiano effettuato la comunicazione del Piano Triennale al Dipartimento della funzione pubblica da effettuarsi entro 30 giorni dalla relativa adozione (art.6 ter, comma 5 del D.lgs n.165/2001);
- non abbiano effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art.33, comma 2, D.Lgs n.165/2001, come modificato dalla Legge n.183/2001), con dichiarazione finale da cui deve emergere l'assenza di personale in soprannumero o in eccedenza;
- non abbiano adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive (art.48 comma 1 del D.Lgs n.198/2006);
- non abbiano adottato il Piano della Performance (art.10 D.Lgs n.150/2009). Ai sensi dell'art.169 c.3 del TUEL il piano della performance è unificato nel PEG;
- non abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, del bilancio consolidato e della scadenza, del termine previsto per la loro approvazione, per l'invio alla Banca dati delle pubbliche amministrazioni (art.13 L. n.196/2009; art.1 c.904 L.145/2018);
- non abbiano evaso l'eventuale certificazione di un credito nei confronti della PA (art.9 c.3 -bis D.L. 185/2008);
- presentino la condizione dello "stato di deficitarietà strutturale e di dissesto";
- non abbiano adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art.6, comma 7, D.L. 9 giugno 2021, n.80 convertito con Legge n.113/2021).

VERIFICA DEL RISPETTO DELLA NORMATIVA

Capacità assunzionali

L'applicazione del Decreto ministeriale 17 marzo 2020 viene effettuata tenuto presente i dati del rendiconto dell'esercizio 2022.

Si tratta di:

- a) determinare sulla base della fascia demografica le proprie percentuali di riferimento;
- b) calcolare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto FCDE secondo le definizioni dell'art.2 del D.M.;
- c) determinare le azioni possibili nel singolo anno di riferimento.

TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE

FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 2					TABELLA 3
			2020	2021	2022	2023	2024	
A	0-999	29,50%	23%	29%	33%	34%	35%	33,50%
B	1.000-1.999	28,60%	23%	29%	33%	34%	35%	32,60%
C	2.000-2.999	27,60%	20%	25%	28%	29%	30%	31,60%
D	3.000-4.999	27,20%	19%	24%	26%	27%	28%	31,20%
E	5.000-9.999	26,90%	17%	21%	24%	25%	26%	30,90%
F	10.000-59.999	27,00%	9%	16%	19%	21%	22%	31,00%
G	60.000-249.999	27,60%	7%	12%	14%	15%	16%	31,60%
H	250.000-1.499.999	28,80%	3%	6%	8%	9%	10%	32,80%
I	1.500.000>	25,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%	29,30%

Tabella 1: valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti

Tabella 2: percentuali massime di incremento della spesa di personale sostenuta nel 2018 per gli enti che si collocano al di sotto del valore soglia

Tabella 3: valori soglia di rientro per gli enti che hanno un rapporto spesa di personale ed entrate correnti superiore a quello indicato nella tabella 3

CALCOLO SPESA COMPLESSIVA SOSTENUTA DAL COMUNE DI CHIARI PER IL PERSONALE

CONTI FINANZIARI	RENDICONTO 2022
U.1.01.00.00.000	3.482.586,18
U1.03.02.12.001	0
U1.03.02.12.002	0
U1.03.02.12.003	0
U1.03.02.12.999	0
Sterilizzazione spesa finanziata da altri Enti	0
TOTALE SPESA	3.482.586,18 (*)

(*)= VALORE DA BILANCIO SENZA POSSIBILE DECURTAZIONE ARRETRATI 2019-2021 €.93.295,22

CALCOLO MEDIA ENTRATE CORRENTI RELATIVE AGLI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI

	RENDICONTO 2020	RENDICONTO 2021	RENDICONTO 2022
TITOLO 1	8.391.265,01	8.507.595,02	7.935.504,68
TITOLO 2	6.487.649,88	4.864.225,77	4.423,118.92
TITOLO 3	3.161.000,29	3.720.546,23	4.151.309.73
TOTALE ENTRATE	18.039.915,18	17.092.367,02	16.509.933,33
MEDIA ENTRATE	17.214.071,84		
FCDE 2022	685.766,87		
NETTO ENTRATE	16.528.304,97		

CALCOLO RAPPORTO % SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI

	Rendiconto 2022
SPESA PER IL PERSONALE	3.482.586,18
media ENTRATA-FCDE	16.528.304,97
Rapporto %	21,07%

Il Comune di Chiari, avendo registrato al 31/12/2023 una popolazione di 19.345 abitanti, si colloca nella fascia demografica "F" e poiché il rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti, calcolata dopo l'approvazione del rendiconto 2022, è inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 risulta essere un comune virtuoso.

I calcoli sopra riportati verranno aggiornati dopo l'approvazione del Rendiconto 2023, tuttavia alla luce dei dati previsionali disponibili, la virtuosità permane, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel triennio di competenza del presente Piano, come si evince dal prospetto riepilogativo di seguito riportato, precisando che i dati completi sono conservati agli atti dell'Ente:

	assestato 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
SPESA PER PERSONALE	3.806.099,03	3.873.988,95	3.702.500,99	3.702.500,99
media ENTRATA – FCDE 2022	16.528.304,97	16.528.304,97	16.528.304,97	16.528.304,97
Indicatore %	23,03%	23,43%	22,40%	22,40%

Ai sensi dell'art. 4 comma 2 del Decreto 17 marzo 2020 "A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica."

Lo spazio finanziario teorico disponibile per le nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spese di personale /entrate correnti, è il

seguinte:

COMUNE DI CHIARI	
POPOLAZIONE al 31/12/2023	19.345
CLASSE DEMOGRAFICA	F
VALORE SOGLIA	27%
SPESA PERSONALE RENDICONTO 2022	€ 3.482.586,18
MEDIA ENTRATE CORRENTI rendiconto 2020 – 2022 – FCDE Bil.2022	€ 16.528.304,97
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE /MEDIA ENTRATE CORRENTI	21,07%
SPESA COMPLESSIVA virtuale AL VALORE SOGLIA del 27%	€ 4.462.642,34
INCREMENTO MASSIMO fino al valore soglia	€ 980.056,16

Ai sensi dell'art.5 del Decreto 17 marzo 2020, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella 2, per la fascia demografica di appartenenza, qualora il valore sia inferiore al valore soglia della tabella 1.

SPESA PER IL PERSONALE SOSTENUTA NEL 2018

CONTI FINANZIARI SPESE DI PERSONALE	Rendiconto 2018
U.1.01.00.00.000	3.083.317,44
U1.03.02.12.001	0
U1.03.02.12.002	0
U1.03.02.12.003	0
U1.03.02.12.999	0
TOTALE	€ 3.083.317,44

CALCOLO IMPORTO MASSIMO INCREMENTO SPESA DEL PERSONALE SOSTENUTA NEL 2018 (art. 5 DM 17.3.20 primi 5 anni 2020 – 2024 – percentuali Tabella 2)

ANNO	SPESA 2018	% INCREMENTO	IMPORTO	TOTALE
2024	€ 3.083.317,44	22%	€ 678.329,84	€ 3.761.647,28

A partire dall'anno 2025 l'incremento della spesa sarà calcolato sulla base della Tabella 1 e, pertanto, il Comune di Chiari, permanendo le condizioni di virtuosità, potrà incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato fino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite dall'art.2 del D.NM. 17 marzo 202, non superiore al valore soglia della classe demografica di riferimento.

Si evidenzia che non si intende avvalersi dei resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF – Ragioneria Generale dello Stato, che

prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi, individuati applicando la Tabella 2 del D.M.

La realizzazione delle azioni assunzionali rappresentate dall'allegato piano assunzionale, avviene nel rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale 2024 -2026 ed entro gli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

ANNO	SPESA DI PERSONALE	INCREMENTO	TETTO DI SPESA TOTALE	Spesa di personale Bilancio 2024 - 2026
2024	€ 3.083.317,44 (2018)	€ 678.329,84	€ 3.761.647,28	€ 3.873.988,95
2025	€ 3.482.586,18 (rend. 2022)	€ 980.056,16	€ 4.462.642,34	€ 3.702.500,99
2026	€ 3.482.586,18 (rend. 2022)	€ 980.056,16	€ 4.462.642,34	€ 3.702.500,99

La programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020.

Contenimento della spesa di personale

La verifica della spesa di personale, che non può superare la media della spesa per personale del triennio 2011/2013, tiene conto della nuova disciplina stabilita dall'articolo 7 del D.M. 17/03/2020, che specifica che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557- quater e 562 della Legge 27 dicembre 2006, n.296.

La spesa di personale per il triennio 2024-2026, comprensiva della programmazione dei fabbisogni di personale di cui all'allegato piano, è compatibile con il succitato tetto di spesa di personale (€ 3.028.440,54) come da tabella riassuntiva di seguito indicata i cui dettagli sono depositati presso l'Area Contabilità, opportunamente aggiornato con la deroga applicabile ai comuni virtuosi:

COMUNE DI CHAIRI

Spese per il personale

Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:	Risorse previste 2024	Risorse previste 2025	Risorse previste 2026
TOTALE SPESA DI PERSONALE	4.233.390,96	3.988.518,00	3.988.518,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	1.154.036,79	854.538,33	854.539,33
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA	3.079.354,17	3.133.979,67	3.133.978,67
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)	3.028.440,54	3.028.440,54	3.028.440,54
Superamento limite comma 557 art.1 Legge 296/2006	-50.913,63	-105.539,13	-105.538,13
SPAZIO FINANZIARIO DESTINABILE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO Decreto ministeriale 17 marzo 2020	€ 678.329,84	€ 678.329,84	€ 678.329,84
Margine di spesa ancora sostenibile	€ 627.416,21	€ 572.790,71	€ 572.790,71

Poiché è di tutta evidenza che la spesa di personale nel suo insieme, al lordo delle spese escluse dalla precedente normativa, può essere incrementata secondo i parametri di virtuosità previsti dal decreto, le procedure già programmate ed in corso e quelle che si vanno a programmare con il presente P.T.F.P., sono compatibili con le regole del D.M. 17 marzo 2020, e possono essere avviate o portate a conclusione, in

quanto compatibili con il nuovo sistema che consente appunto, agli enti virtuosi, di dilatare la spesa fino al massimo della sostenibilità', previa apposita asseverazione da parte dell'organo di revisione.

Si dà atto, di seguito, anche dell'assolvimento degli ulteriori adempimenti previsti dalla previgente normativa e tuttora vigenti, il cui rispetto risulta necessario prima di poter procedere all'assunzione di personale:

Adempimento	Riferimenti	Comune di Chiari	Verificato
Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	- Art.39, c1. Legge n.449/1997; - Art.91, D.Lgs n.267/2000; - Art.6, D.Lgs n. 165/2001; - Comma 557-quater, legge n.296/2006	Adempimento assolto per il triennio 2023 - 2025 Deliberazione G.C. n.56 del 15/05/2023 (approvazione)	
Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	- Art.33, c.1, D.Lgs. n.165/2001; - Circolare Dipartimento funzione pubblica 28.04.2014, n.4	Adempimento assolto per l'anno 2024 Comunicazione al Sindaco (n.prot.interno 1033485)	
Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	Art.48, D.Lgs.n.198/2006	Adempimento assolto per il triennio 2023 - 2025. Deliberazione G.C. n.56 del 15/05/2023	
Adozione di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della Performance"	- Art.10, D.Lgs. n.150/2009; - Art.169, c.3-bis, D.Lgs.n.267/2000	Adempimento assolto per il triennio 2023 - 2025 Deliberazione G.C. n.56 del 15/05/2023 Deliberazione G.C. n.148 del 14/11/2023 (monitoraggio e variazione)	
Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011- 2013	art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014. Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale Circolare RGS 5/2016 Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014	Adempimento assolto per l'anno 2024 Bilancio di previsione 2024 predisposto in coerenza con le disposizioni normative	
Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) (art. 13, legge n. 196/2009)	Art. 9, c. 1 -quinquies, D.L. n. 113/2016	Adempimento assolto Bilancio di previsione 2023-2025 approvato con delibera di CC n.58 del 23/12/2022 e trasmesso alla BDAP in data 27/12/2022, protocollo 275926 Rendiconto di Gestione approvato con Delibera di CC n. 22 del 26/04/2023 e trasmesso alla BDAP in data 27/4/2023, protocollo BDAP 87421 del27/04/2023 Ultimo Bilancio Consolidato approvato con delibera n. 47 del 13/10/2023 e trasmesso alla BDAP in data 23/10/2023, protocollo BDAP n. 247453 del 23/10/2023 Adempimento assolto Bilancio di previsione 2024-2026 approvato con delibera di CC n.55 del 21/12/2023 e trasmesso alla BDAP in data 16/01/2024, protocollo 15364	

Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008	Il Comune di Chiari ha sempre evaso le richieste di certificazione del credito in rispetto alla normativa di riferimento. Nel 2023, alla data attuale, non abbiamo ricevuto nessuna richiesta di certificazione.	
Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto	Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000.	Adempimento assolto per l'anno 2023 Il Comune di Chiari non è strutturalmente deficitario.	

PROGRAMMAZIONE

Dai dati sopra esposti si evince, quindi, che, nell'ambito dei vincoli normativi e finanziari esistenti vi è un buon margine per incrementare la spesa di personale.

La proposta di modifica al programma assunzionale, sentito anche il Comitato dei Dirigenti, prevede principalmente la copertura dei posti in sostituzione del numeroso personale cessato nel corso del 2023 (per il quale non sono ancora in corso le procedure selettive per l'assunzione di nuovo personale) e di una lieve politica di incremento del personale, in considerazione della complessa congiuntura economica che spinge in questo momento a temporeggiare sull'appesantimento della spesa corrente che le assunzioni, seppur necessarie, apporterebbero.

Si riassumono di seguito le cessazioni del personale dipendente 2024-2026, distinte per aree e profili professionali:

Area di inquadramento Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022	Profilo professionale	N.posti coperti	Cessazioni 2024	Cessazioni 2025	Cessazioni 2026
Operatori esperti	Collaboratore Tecnico	6			
	Collaboratore Amministrativo/Contabile	8		-1	
	Totale area	14	/	-1	/
Istruttori	Istruttore Amministrativo/Contabile	25	-1		
	Istruttore Educativo	0			
	Istruttore Tecnico	9			
	Istruttore T/A Polizia Locale	8			
	Totale area	42	-1	/	/
Funzionari	Funzionario Amministrativo/Contabile	8			
	Funzionario Informatico	1(*)			
	Funzionario Socio-Assistenziale	4			
	Funzionario Tecnico	4			
	Totale area	17	/	/	/
Dirigenza	Vice Segretario/Dirigente settore	1			
	Dirigente settore	3			
	Totale Dirigenza	4	/	/	/
TOTALE GENERALE		77	-2	-1	/

(*)= istituito part-time 50%

Si riassumono, quindi, di seguito le assunzioni del personale dipendente 2024-2026, distinte per aree e profili professionali:

Area di inquadramento Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022	Profilo professionale	Assunzioni 2024	Assunzioni 2025	Assunzioni 2026	N. posti dotazione organica rivista
Operatori esperti	Collaboratore Tecnico	1			7
	Collaboratore Amministrativo/Contabile	1			8
Totale area		2			15
Istruttori	Istruttore Amministrativo/Contabile	5			29
	Istruttore Educativo				/
	Istruttore Tecnico	1			10
	Istruttore T/A Polizia Locale				8
Totale area		6			47
Funzionari	Funzionario Amministrativo/Contabile	2			10
	Funzionario Informatico	2 (**)			3
	Funzionario Socio-Assistenziale				4
	Funzionario Tecnico				4
Totale area		4			21
Dirigenza	Vice Segretario/Dirigente settore				1
	Dirigente settore				3
Totale Dirigenza					4
TOTALE GENERALE		+12			87

(**) = istituiti a part-time 50%

La nuova dotazione organica, conseguente alle cessazioni ed assunzioni programmate nel prossimo triennio, che costituisce l'allegato E) al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, risulta quella dettagliata nella terza parte dell'allegato 5 al presente Piano.

Come richiesto dalla vigente normativa, si evidenzia da ultimo, la verifica del raccordo tra la nuova dotazione organica, che ricomprende le assunzioni sopra indicate, ed i costi della stessa, al fine di accertare il rispetto anche del limite massimo potenziale, così come definito dalle linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale.

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018**

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006**

3.028.440,54

DOTAZIONE ORGANICA A REGIME E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE										SU BASE ANNUA	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	IND. PROFILO (no fondo decentrato)	N. POSTI COPERTI	Stipendio tabellare personale in servizio	N. NUOVE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE		
Personale a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/di stacco	Dirigente	Dirigenza	100%	45.260,77		4	181.043,08	-	181.043,08	4	
	Funzionario Amministrativo/Contabile	Funzionario	100%	25.146,71		6	150.880,28	2	50.293,43	201.173,70	8
	Funzionario Amministrativo/Contabile	Funzionario	83,33%	25.146,71		1	20.954,76	-	20.954,76	20.954,76	1
	Funzionario Amministrativo/Contabile	Funzionario	94,44%	25.146,71		1	23.748,56	-	23.748,56	23.748,56	1
	Funzionario informatico	Funzionario	100%	25.146,71		-	-	-	-	-	-
	Funzionario informatico	Funzionario	50,00%	25.146,71		1	12.573,36	2	25.146,71	37.720,07	3
	Funzionario Socio-Assistenziale	Funzionario	100%	25.146,71		4	100.586,85	-	100.586,85	100.586,85	4
	Funzionario Tecnico	Funzionario	100%	25.146,71		4	100.586,85	-	100.586,85	100.586,85	4
	Istruttore Amministrativo/Contabile	Istruttore	100%	23.175,61		16	370.809,75	4	92.702,44	463.512,18	20
	Istruttore Amministrativo/Contabile	Istruttore	83,33%	23.175,61		4	77.248,94	-	77.248,94	77.248,94	4
	Istruttore Amministrativo/Contabile	Istruttore	66,67%	23.175,61		5	77.255,89	-	77.255,89	77.255,89	5
	Istruttore Tecnico	Istruttore	100%	23.175,61		9	208.580,48	1	23.175,61	231.756,09	10
	Istruttore Tecnico/Amministrativo Polizia Locale	Istruttore	100%	23.175,61	1.310,88	8	195.891,91	-	195.891,91	195.891,91	8
	Collaboratore Amministrativo/Contabile	operatore esperto	100%	20.620,72		7	144.345,03	-	144.345,03	144.345,03	7
	Collaboratore Amministrativo/Contabile	operatore esperto	66,67%	20.620,72		1	13.747,83	-	13.747,83	13.747,83	1
	Collaboratore Amministrativo/Contabile	operatore esperto	55,55%	20.620,72		-	-	1	11.454,81	11.454,81	1
	Collaboratore Tecnico	operatore esperto	100%	20.620,72		6	123.724,32	1	20.620,72	144.345,03	7
					77		11			88	
ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE											
(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)											
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno											113.424,63
Personale in comando in entrata											
Personale in convenzione in entrata											
Assunzioni a tempo determinato											
Incarichi ex art. 110 comma 1											
Incarichi ex art. 110 comma 2											
Incarichi ex art. 90											
Segretario Comunale											99.606,45
Assunzioni con contratti di somministrazione											
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile											
Indennità di comparto a carico del bilancio											4.340,93
Fondo del trattamento accessorio											349.699,38
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative											91.511,63
Fondo del lavoro straordinario											38.066,63
Altre spese di personale (vc contrattuale dirigenza e dipendenti)											11.528,00
Retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza											189.984,23

Altre spese di personale (RIA -Assegno personale non riassorb.-Ind.I-IV liv.-Missioni – mensa-Formazione--Incentivi progettazione/funzioni tecniche-Rilevazioni Istat-Straordinario elettorale+PNRR)		120.582,05
Oneri previdenziali		862.886,90
Irap		268.028,03
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA		4.175.030,44

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE		
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (dettaglio indicato nel prospetto spese personale in precedenza dettagliato)		854.538,33
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI		678.329,84
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013		2.642.162,27
MARGINE DI SPESA ANCORA DISPONIBILE		386.278,27

TRATTAMENTO ACCESSORIO

I valori indicati nel vigente P.T.F.P. 2024-2026 per il trattamento accessorio di tutto il personale dipendente (dirigente – posizioni organizzative – personale delle categorie), vengono confermati, come di seguito indicati, nel rispetto dei limiti imposti della normativa vigente (art.23, comma 2, del D.Lgs n.75/2017; art.33, comma 2 ultimo periodo del cosiddetto “Decreto Crescita” (D.L. n.34 del 30/04/2019; D.M. 17 marzo 2020, attuativo del succitato art.33 comma 2).

**TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO -
ART.23 COMMA 2 DEL D.LGS 75/2017**

	IPOTESI ANNO 2024	ANNO 2016
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI (DI CUI € 91.223,09 MAX FINANZIAMENTO AMMINISTRAZIONE SCELTE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI)	405.047,81	326.922,17
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014	DAL 2019 VOCE DECURTATA NEL CONSOLIDATO	- 26.768,38
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE	- 92.823,73	- 17.944,87
RIDUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI A SEGUITO SUPERAMENTO LIMITE FONDO 2016	- 2.298,07	
INCREMENTO LIMITE AI SENSI ART. 33 COMMA 2 D.L. 34/2019		27.717,09
INCREMENTO O DIMINUZIONI DEL LIMITE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	/	/
TOTALE FONDO DIPENDENTI DELLE CATEGORIE	309.926,01	309.926,01
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI (DI CUI € 24.133,17 MAX FINANZIAMENTO AMMINISTRAZIONE SCELTE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI)	198.684,20	159.260,00
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE	- 14.554,06	
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART.110 DEL TUEL	-	24.133,17
RIDUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI A SEGUITO SUPERAMENTO LIMITE FONDO 2016	- 736,97	
TOTALE FONDO DIRIGENTI	183.393,17	183.393,17
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POS.ORGANIZZATIVE IMPUTATE AL BILANCIO	94.554,13	86.275,00
INCREMENTO LIMITE AI SENSI ART. 33 COMMA 2 D.L. 34/2019		8.279,13
TOTALE STANZIAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	94.554,13	94.554,13
MAGGIORAZIONE/GALLEGGIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE	43.000,00	43.000,00
FONDO STRAORDINARIO	38.066,63	38.066,63
TOTALE VERIFICA ART.23 COMMA 2 DEL D.LGS 75/2017	664.973,45	664.973,45

3.4 Formazione del personale

Nell'ambito dei processi di riforma e cambiamento della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmatici.

Si caratterizza, infatti, come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi programmati; soprattutto negli ultimi anni, la formazione ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- art. 7 comma 4 del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 ai sensi del quale le Amministrazioni Pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento professionale, ivi compreso quello del personale di qualifica dirigenziale, garantendo l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- art. 54 (Principi generali e finalità della formazione), 55 (Destinatari e processi della formazione) e 56 (Pianificazione strategica di conoscenze e saperi) del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022;
- art. 51 (linee guida generali in materia di formazione) del CCNL dell'Area Funzioni Locali per il personale Dirigenziale sottoscritto in data 17/12/2020;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, livelli differenziati di formazione;
- il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: 1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- il D.P.R. 62/2013 rubricato "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" all'articolo 15 comma 5 ha disposto che al personale delle pubbliche amministrazioni siano rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità per conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti;
- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, (...) con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione

aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda (...) e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro (...)"

L'obiettivo generale della programmazione formativa per il triennio 2023/2025 è l'incremento delle capacità gestionali e relazionali all'interno dell'Ente sviluppato in coerenza con le finalità perseguite con gli obiettivi di performance dell'Ente per favorire l'incremento di Valore pubblico e il miglioramento qualitativo dei servizi offerti, in sintonia con le aspettative dei cittadini e degli altri portatori di interesse.

Le priorità strategiche per il triennio 2023/2025 riguardano i seguenti ambiti:

- spinta alla digitalizzazione e alla gestione integrata ed efficiente dei servizi al cittadino, attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie, finalizzate alla semplificazione delle procedure di gestione degli stessi promuovendo negli operatori, attraverso la formazione, la conoscenza e la consapevolezza degli strumenti al fine, anche, di trasmetterla ai cittadini;
- promozione della cultura della legalità e dell'etica pubblica, con particolare riferimento alle tematiche sulla prevenzione della corruzione e trasparenza attraverso la formazione mirata sulle seguenti procedure: procedimenti amministrativi, pubblicazioni e trasparenza, gestione degli affidamenti diretti e degli incarichi professionali;
- facilitare la crescita professionale e di sviluppo delle risorse umane;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- assicurare la formazione del nuovo personale per agevolare il tempestivo ed efficace inserimento nella struttura lavorativa;
- accompagnare il reinserimento nella struttura lavorativa di provenienza o di nuova destinazione del personale assente per lunghi periodi;
- favorire una cultura delle pari opportunità e prevenzione di ogni forma di discriminazione di genere.

Il piano, che individua le linee guida all'interno delle quali si svilupperà l'offerta formativa nel periodo di riferimento, deve essere considerato uno strumento flessibile, in grado di adattarsi con tempestività ad eventuali mutamenti del quadro di riferimento che dovessero presentarsi in conseguenza di riforme legislative od organizzative e dell'individuazione di nuove priorità da parte dell'Amministrazione.

Per il piano di formazione 2024/2026 si invia all' [Allegato 6](#) al presente Piano.

3.5 Piano triennale azioni positive per le pari opportunità

Il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il Piano delle Azioni Positive trasmesso alla Consiglieria di Parità della Provincia di Brescia per il rilascio di parere ai sensi della vigente normativa viene allegato al presente Piano quale [Allegato 7](#).

4. Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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 PIAO sarà effettuato:

Sezione/sottosezione PIAO	Modalità di monitoraggio	Riferimenti normativi	Scadenza
2.1 Valore Pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del DUP	Art.147 ter del D.Lgs 267/2000 e del regolamento dei controlli interni	Annuale
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art.9, comma 7, D.L.n.179/2012, convertito in legge n.221/2012 Circolare AgID n.1/2016	31 marzo
2.2 Performance 3.1 Struttura Organizzativa 3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Art.6 e 10 D.Lgs n.150/2021	Periodico
2.3 Anticorruzione Trasparenza	Relazione sull'anticorruzione	Art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012	Annuale
	Griglia di rilevazione, come da indicazioni annuali di ANAC, da parte del Nucleo di Valutazione per verifica adempimenti relativi alle pubblicazioni obbligatorie nella sezione Amministrazione trasparente.	Art. 14, co. 4, lett. g), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.	Annuale
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni	Dirigente Risorse Umane e Collegio dei Revisori dei conti tenuti alla verifica del rispetto dei limiti alla capacità assunzionale	Art.19 comma 8 della Legge 448/2001	Annuale
3.4 Formazione	Conto annuale		Annuale
3.5 Pari opportunità	Relazione del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità. Rete Cug.	Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri n.2/2019	31 Marzo