



COMUNE DI MALEGNO
Provincia di Brescia



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2025-2027

MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI

(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)

APPROVATO CON DGC N. DEL

PREMESSA

L'art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge 09 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in Legge 06 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa di cui più avanti si darà evidenza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 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. 150/2009 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. 190/2012, del Decreto Legislativo n. 33/2013 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 6bis, del Decreto Legge 09.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 06.08.2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del Decreto Legge 30.12.2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge n. 25.02.2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del Decreto Legge 30.04.2022, n. 36, convertito con modificazioni, in Legge 29.06.2022, 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 (alla data di redazione del presente documento si specifica che sulla scorta del parere favorevole espresso in sede di Conferenza Stato-Città ed Autonomie Locali del 18.12.2024 il Ministero dell'Interno il 24.12.2024, ha differito con suo decreto il termine per l'approvazione dei bilanci alla data del 28.02.2025 determinando pertanto il termine di scadenza per l'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione al 30.03.2025).

Si specifica che il Paragrafo 10.1.2 del Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dall'ANAC con deliberazione n. 07 del 17.01.2023 (e come confermato al punto 3 del documento di aggiornamento 2024 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 recentemente messo in pubblicazione), prevede che le Amministrazioni che impiegano fino a 49 unità di personale, dopo la prima adozione, non sono tenute a rielaborare la Sottosezione del Piao identificativa del Piano anticorruzione e trasparenza, bensì possono confermarne i contenuti per le successive due annualità con un provvedimento espresso che questo ente ha provveduto ad adottare con sua delibera di giunta n° 11 del 31/01/2025 e che sa pertanto confermato anche per l'anno 2025 e che verrà allegato come parte fondamentale del presente piano (il piano precedente anticorruzione precedente comprensivo degli allegati prima di confluire nel Piao 24-26 era stato approvato con DGC n. n.° 7 del 31/01/2024)

Le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c).

Nel presente Piano viene tuttavia conservata la sottosezione relative alla performance al fine di unificare tutti gli atti di programmazione dell'Ente.

Il Piano assume quindi il definitivo l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. Il Piano ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- a. il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa (art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 *ter* del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150) secondo il sistema di valutazione e misurazione delle Performance presente nell'ente aggiungendo tuttavia degli elementi di novità che verranno ulteriormente implementati con la necessaria revisione di tutto il sistema in attesa della prossima nomina di un futuro soggetto esterno quale OIV da scegliersi congiuntamente al Comune di Borno con cui già si condivide la segreteria;
- b. b) il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo (art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124);
- c. c) il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-*ter* del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165) ricordando che ai sensi del disposto contenuto nell'all. 4/1 al d.lgs. 118/2011 tale programma è allineato alla programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale, determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.
- d. d) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190) così come confermato da questo ente in data 20/01/2025;
- e. il Piano delle azioni concrete (art. 60 *bis*, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- f. il Piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198)
- g. Il Piano della Formazione

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, il compito principale che questa Amministrazione si è posta è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata quindi tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA)

- vigente (aggiornato nell'ambito della conferma dello stesso con l'allegato 3 all'aggiornamento 2024 al precedente PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione;
- e da ultimo, prendendo spunto da alcune disposizioni compatibili con la dimensione di questo ente definite dalle recenti linee guida del Ministro della funzione pubblica del gennaio 2025.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate. Essendo pertanto la dotazione organica del Comune inferiore a cinquanta dipendenti, si è fatta applicazione delle disposizioni che prevedono modalità semplificate: in particolare, si fa riferimento al Piano-tipo allegato al DM del 30.06.2022 firmato di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal ministro dell'Economia e delle Finanze.

Come già in precedenza ribadito viene conservata la sottosezione sulla performance così da potere consentire l'attivazione del relativo ciclo, ai sensi delle previsioni dettate dal d.lgs. n. 150/2009.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di MALEGNO
Indirizzo	VIALE DONATORI DI SANGUE 1, 25053, MALEGNO (BS)
Sindaco	MATTEO FURLONI
Durata dell'incarico	5 ANNI
Sito internet istituzionale	https://www.comune.malegno.bs.it/
Telefono	0364/340500
Email istituzionale	info@comune.malegno.bs.it
Pec	protocollo@pec.comune.malegno.bs.it
Codice fiscale/P.IVA	P.IVA: 00723570982 - C.F.: 81002270171
Codice Istat	017100
Codice Ipa	c_e851
Personale	6
Comparto di appartenenza	FUNZIONI LOCALI
Abitanti al 31.12.2024	1927

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO

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, che qui si ritiene integralmente riportata.

SEZIONE 2.2 - PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La performance è definita come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Il Comune, avendo meno di 50 dipendenti, non sarebbe tenuto alla redazione di questa sezione. Tuttavia, come anticipato nelle premesse, si è scelto di compilarla egualmente, anche seguendo le indicazioni della Corte dei Conti.

Gli obiettivi elaborati già ricalcano quanto richiesto, ovvero che si enucleino:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 20/08/2020 è stata approvata il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dei dipendenti che verrà preso a riferimento per la determinazione degli obiettivi.

Il piano triennale della performance 2025-2026 si allega al presente piano sotto la voce **ALLEGATO 1**. Recherà gli obiettivi di performance organizzativa di area/trasversale e nello specifico quelli assegnati al personale destinatario di incarico di EQ che nello specifico riguarda il personale posto a capo dei servizi: tecnici (dipendente dell'ente), finanziario (personale in c.d. scavalco d'ecedenza da altro ente) ed affari generali (rivestito dal Segretario Comunale).

SEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012, che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Come già identificato nelle premesse si specifica che disponendo il Paragrafo 10.1.2 del Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dall'ANAC con deliberazione n. 07 del 17.01.2023 (e come confermato al punto 3 del documento di aggiornamento 2024 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 recentemente messo in pubblicazione), che le Amministrazioni che impiegano fino a 49 unità di personale, dopo la prima adozione, non sono tenute a rielaborare la Sottosezione del Piano identificativa del Piano anticorruzione e trasparenza, bensì possono confermarne, ricorrendo determinate condizioni analizzate nella delibera di conferma, i contenuti per le successive due annualità con un provvedimento espresso.

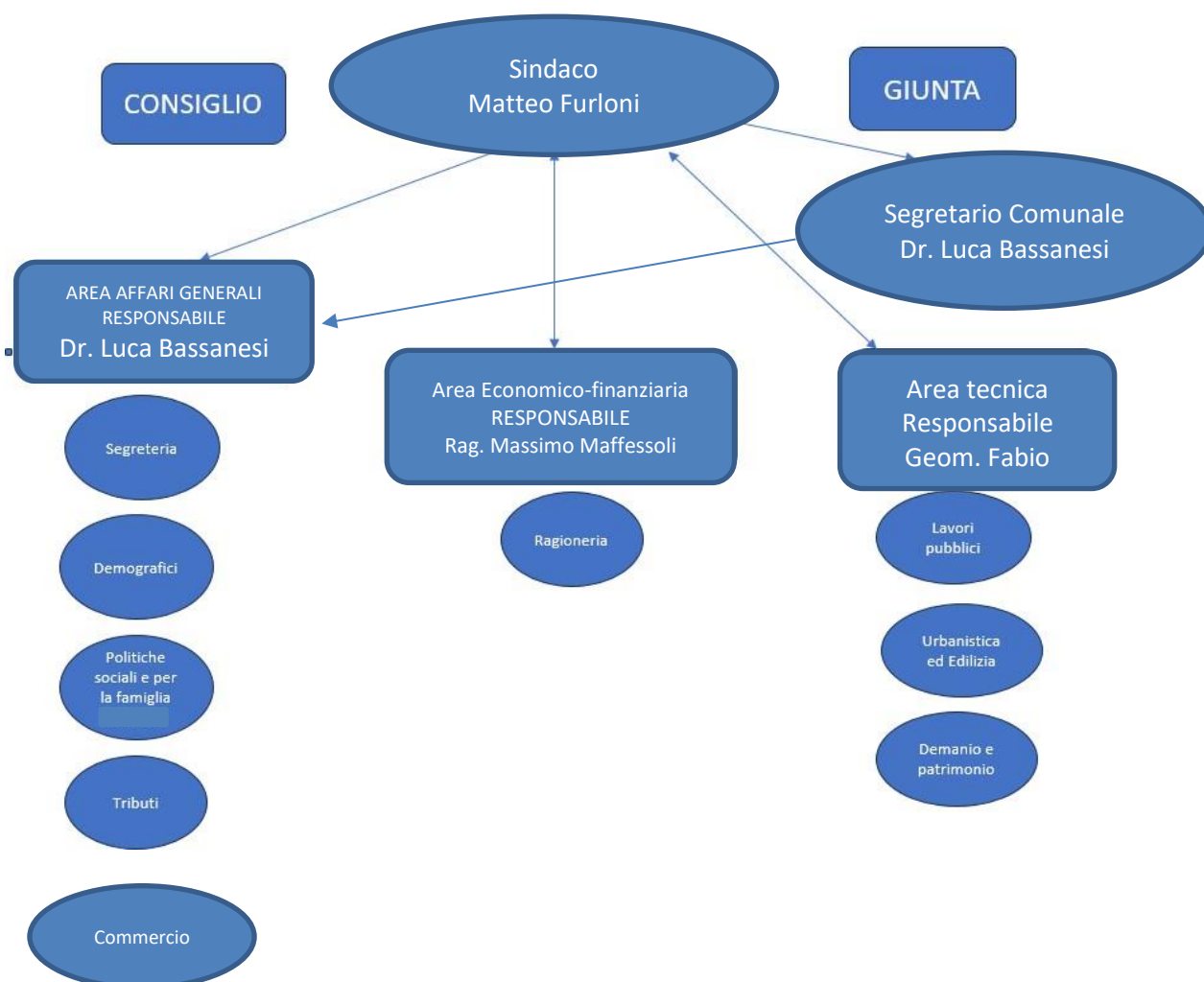
In relazione a quanto sopra si da atto che questo ente ha provveduto a confermare il piano contenuto nella presente sezione con sua delibera di giunta n° 11 del 31/01/2025 e che verrà allegato come parte fondamentale del presente Piano 2025-2027 come **ALLEGATO N° 2** (il piano precedente anticorruzione precedente comprensivo degli allegati prima di confluire nel Piao 24-26 era stato approvato con DGC n. n.° 7 del 31/01/2024).

.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione interna dell'Ente è schematizzata nel seguente organigramma suddiviso in Aree che si distinguono a loro volta in Servizi.



ORGANIGRAMMA DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE

UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE

L'Ufficio si trova attualmente in convenzione con i Comuni di Borno e Malegno. Il Comune di Borno svolge il ruolo di Ente capo-convenzione.

I compiti attribuiti sono quelli previsti dall'art. 97, commi 2 e 4, del D.Lgs. n. 267/2000. Nell'ambito delle relazioni sindacali al Segretario spetta la presidenza della Delegazione trattante di parte pubblica.

Nell'ambito della gestione del personale dipendente al Segretario spetta la direzione dell'Ufficio competente per i provvedimenti disciplinari (art. 55bis D.Lgs. n. 165/2001).

ORGANIGRAMMA DEL SERVIZIO AFFARI GENERALI/DEMOGRAFICO/POLITICHE SOCIALI				
N.	EX CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	AREA NUOVO CCNL	NOTE
1	C	5	Area degli istruttori	Servizio Anagrafe
1	C	6	Area degli istruttori	

ORGANIGRAMMA DEL SERVIZIO ECONOMICO-FINANZIARIO				
N.	EX CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	AREA NUOVO CCNL	NOTE
1	D	6	Area dei funzionari dell'elevata qualificazione	Il responsabile del servizio è altro soggetto assunto con contratto a termine in scavalco d'eccezione da altro ente ed incaricato di EQ (Il responsabile pertanto per quanto riguarda le risorse dell'ente è vacante)

ORGANIGRAMMA DEL SERVIZIO TECNICO				
N.	EX CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	AREA NUOVO CCNL	NOTE
1	C	1	Area degli istruttori	Assegnatario temporaneamente di incarico di EQ

ORGANIGRAMMA DEL SERVIZIO VIGILANZA				
N.	EX CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	AREA NUOVO CCNL	NOTE
1	D	2	Area dei funzionari dell'elevata qualificazione	Il personale è stato trasferito all'Unione dei Comuni "Antichi borghi di Valle Camonica"

ORGANIGRAMMA DEL SERVIZIO TRIBUTI				
N.	EX CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	AREA NUOVO CCNL	NOTE
1	C	5	Area degli istruttori	

SEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi n. 124/2015 ed 81/2017) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica e del CCNL enti locali firmato il 16 novembre 2022.

Con il lavoro agile, l'ente vuole perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

L'ente intende in questa sede dotarsi di una disciplina per la gestione delle prestazioni di lavoro agile (smart working), e dall'analisi del precedente piano non sono emerse criticità applicative degne di trovare riscontro in un nuovo approccio. Per tale ragione il piano del lavoro agile viene riproposto con leggere modifiche rispetto a quello già valevole per il precedente triennio di vigenza del piano e viene allegata al presente documento per formarne parte integrante e sostanziale, sotto la voce **ALLEGATO 3**.

SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Decreto Legge n. 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020, ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014 e successive integrazioni.

Il nuovo regime infatti trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune.

In questo senso, la circolare attuativa del 13 maggio 2020 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 del 11.09.2020, fornisce indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo.

Sulla presente sottosezione è stato acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs. n. 267/2000 registrato al Prot.679/3.2.2025 di questo ente.

La spesa per il personale in servizio prevista per il triennio 2025-2027 e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente definite nell'allegato 4 non supererà la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e s.m.i. come risulta dal seguente calcolo riportato nel DUP 25-27:

	Media 2011/2013 2008 per enti non soggetti al patto		previsione 2025
Spese macroaggregato 101	€ 260.390,03	€	250.984,00
Spese macroaggregato 103	€ 3.227,96	€	2.000,00
Irap macroaggregato 102	€ 18.836,92	€	18.500,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo salario accessorio		€	-
Altre spese: da specificare POLIZIA LOCALE UNIONE e messo spesa segretario	€ 26.028,79	€	38.870,02
		€	45.000,00

Comune di Malegno - Documento Unico di Programmazione 2025/2027

Totale spese di personale (A)	€ 308.483,70	€	355.354,02
(-) Componenti escluse (B)	€ 40.992,22	€	42.500,00
(-) RIMBORSI CONVENZIONE SEGRETERIA		€	-
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 (C)		€	47.300,77
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C	€ 267.491,48	€	265.553,25

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ulteriormente esplicativo dei contenuti del presente paragrafo è allegato al presente documento sotto la voce **ALLEGATO 4**.

Si ricorda a riguardo che il piano è formulato sulla scorta delle possibilità di spesa già previste nel DUPS (sezione operativa) che rappresenta pertanto suo presupposto fondamentale come indicato specificatamente nel principio contabile generale 4/1 della programmazione finanziaria.

Nel nuovo piano si dà conto delle possibilità di spesa per nuovo personale date dalla normativa vigente per questo ente e delle strategie per provvedere alla sua copertura/reperimento.

Come si darà evidenza nel piano predetto, l'amministrazione intende dar corso nel corso del triennio di riferimento (dando dimostrazione della disponibilità di spesa e del rispetto dei correlati vincoli finanziari – su tutti il rispetto del tetto fissato per gli enti locali dell'art. 1, commi 557 e 557- quater della L. 296/2006 dato dalla media di spesa di personale 2011-2013) a **due nuove** assunzioni (2 persone da assumere nell'area di funzionari dell'elevata qualificazione): una, reperendo una nuova professionalità di personale sull'anno 2025 (nuovo profilo professionale) classificato secondo il nuovo CCNL di comparto dall'esterno nell'area dei funzionari dell'Elevata Qualificazione per l'ente che possa nel tempo strutturarsi e divenire responsabile del servizio finanziario e l'altra (eventuale e qualora continueranno a sussistere le relative condizioni) sull'anno 2026, da inquadrare nella medesima area funzionale per procedere alla trasformazione con progressione verticale di personale interno utilmente inquadrabile nella rinnovata qualificazione, avvalendosi delle norme di legge e contrattuali vigenti così come esplicitato nel relativo allegato di riferimento.

Nello specifico infatti la spesa per le due nuove assunzioni prospettate nel triennio 2025-2027 avverranno nella maniera identificata a seguire.

Nel 2025, si procederà ad assumere una nuova unità di EQ (nuovo profilo professionale) da destinare all'ufficio finanziario con il correlato maggior costo di € 33.933,33 (lordo irap), che tuttavia NON inciderà sul vincolo di spesa di cui. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 perché la spesa aggiuntiva sarà da considerarsi in deroga al limite secondo l'art 7 del Dm 17/03/2020, mentre la residuale eventuale assunzione per progressione verticale, impatterà sul vincolo dall'anno 2026 per il solo costo di € 2.611,71 (netti € 1978,42) e quindi sostenibile per l'ente garantendo il rispetto del vincolo.

La spesa per il personale in servizio prevista per i primi 2 anni del triennio 2025-2027 (in relazione all'ultimo anno del triennio può comunque ipotizzarsi una spesa di certo non superiore a quella del 2026) e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e s.m.i. (**Euro 267.491,48 – media 11-13**), come risulta dal seguente calcolo:

SPESA PERSONALE IN SERVIZIO PREVISTA ANNO 2025	SPESA PERSONALE IN SERVIZIO PREVISTA ANNO 2026
Euro 261.932,81	Euro 246.665,35

La programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027 rispetta altresì i vincoli di finanza pubblica in materia

di “pareggio di bilancio”, nonché gli equilibri di bilancio.

Si fa altresì presente che la maggior spesa per personale programmata sul triennio di riferimento per le unità in precedenza descritte è garantita dalle possibilità date dal D.L. 34/2019 e dal correlato DM 17/03/2020 di sua attuazione rispetto al quale si considerano, ai fini assunzionali, le possibilità date dal rispetto del limite determinato dalla percentuale di cui alla tabella 1 del Dm determinante il rapporto tra spese per personale (netto irap) e la media delle entrate correnti dell'ente derivanti dagli ultimi 3 rendiconti approvati (riferiti ad oggi alle annualità 23-22-21) al netto del FCDE, la cui soglia, per l'ente di riferimento è determinata al **28,6 %** e che dal prospetto di calcolo della spesa ante incremento di spesa vede un rapporto di **10,34 %** con una spesa potenziale aggiuntiva pari ad € 414.922,60 che pertanto potrebbe arrivare ad € 649.846,29 di spesa del personale complessiva per l'ente rispetto a quella derivante dall'ultimo rendiconto approvato (pari ad € 234.923,69).

L'Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo. La presente sotto-sezione, unitamente ai relativi allegati potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.

SEZIONE 3.4 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

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.

Per la Programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere si rinvia al piano delle Azioni Positive che si allega al presente Piano sotto la voce **ALLEGATO 5** dando atto che lo stesso in relazione alla situazione di fatto riscontrata nell'ente sarà oggetto di semplici aggiornamenti rispetto al precedente adottato.

SEZIONE 3.5 PIANO DELLA FORMAZIONE

Il piano della formazione esprime le scelte strategiche dell'Amministrazione ed individua gli obiettivi concreti da perseguire attraverso la realizzazione delle attività formative programmate.

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 2025-2027 si è fatto ricorso alle nuove linee guida indicate nella circolare del Ministero della funzione pubblica del gennaio 2025 e per il cui contenuto si rinvia all'**ALLEGATO 6** al presente Piano.