

Allegato 1

*Piano integrato di attività e organizzazione semplificato (PIAO)
2025 – 2027 del Comune di Bonavigo (VR)*
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati identificativi dell'Ente

Denominazione	Comune di Bonavigo
Indirizzo	PIAZZA AQUILINA LUGO N. 26– 37040 Bonavigo (VR)
Sindaco	Ermanno Gobbi
Segretario comunale	D.ssa Lara Tomasetto
Sito istituzionale	www.comune.bonavigo.vr.it
Telefono/Telefax	Tel. 044273010
Pec	protocollo@pec.comune.bonavigo.vr.it
e-mail istituzionale	info@comune.bonavigo.vr.it
Codice fiscale	00663500239
Partita Iva	00663500239
Codice Ipa	c_a964
Dipendenti al 31/12/2024	8
Abitanti al 31/12/2024	2006

PREMESSE:

L'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 convertito con legge *n. 113 del 6 agosto 2021* ha introdotto, all'interno del nostro ordinamento, il Piano integrato di attività e organizzazione, che si configura come il documento di programmazione con il quale sono stati unificati all'interno di un unico atto molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente e singolarmente.

Il PIAO viene a configurarsi come una concreta modalità di semplificazione dell'attività amministrativa, volta a traghettare anche gli enti locali verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia e produttività.

Il Comune di Bonavigo in quanto Ente con un numero di dipendenti inferiore ai 50, può procedere all'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione in modalità semplificata.

**Piano integrato di attività e organizzazione semplificato (PIAO)
2025 – 2027 del Comune di Bonavigo (VR)**

Sezione 2.2: Performance

2.2 Performance	Piano della performance (e rinvio agli allegati)	Il “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relative ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” di cui al D.P.R. 24.6.2022, n. 81 ha disposto all’art. 1 la soppressione del terzo periodo del comma 3 bis dell’art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 ss.mm. — il quale prevede che il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1 d.lgs. 267/2000 e il piano della performance di cui all’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG - e ha, inoltre, previsto all’art. 2 che per gli enti locali di cui all’art. 2, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 ss.mm. — compresi i Comuni e le Unioni di Comuni — il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 267/2000 e il piano della performance di cui all’art. 10 del D.Lgs. 150/2019 “sono assorbiti nel PIAO”. Il suddetto D.P.R. n. 81/2022 ha altresì stabilito all’art. 1, comma 3 che le amministrazioni pubbliche con non più di 50 dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel diverso regolamento di cui al decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione deputato a definire i contenuti del PIAO. Il regolamento di cui al DM 24/6/2022 che approva lo schema tipo del PIAO individua all’art. 6 e nello schema tipo allegato i contenuti semplificati del PIAO da adottarsi da parte delle PPAA con meno di 50 dipendenti, senza includervi la definizione degli obiettivi della performance. Anche l’art. 6 del decreto n. 132/2022 sancisce che le Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute alla stesura della sezione 2.2. Performance della sezione del Piao. <u>Ciò nonostante, al fine di perseguire l’obiettivo della semplificazione amministrativa e poter disporre di un documento unitario di programmazione, si inseriscono nel PIAO 2025/2027 del Comune di Bonavigo il Piano della performance e gli obiettivi operativi relativi all’anno 2025.</u> Si evidenzia che ai sensi dell’art. 9 d.lgs. 150/2019: <i>“La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7, è collegata:</i> a) <i>agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;</i> b) <i>al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;</i> c) <i>alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;</i> d) <i>alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.</i>

**Piano degli
obiettivi anno
2025 (e rinvio agli
allegati)**

2.2.1 Obiettivi di performance

Secondo quanto previsto dalla normativa, gli obiettivi di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente.

Per quanto concerne gli obiettivi, invece, questi sono ordinariamente proposti dal Segretario Comunale con il coinvolgimento dei Responsabili di Settore.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno, anche in relazione alle mutate esigenze organizzative che nel corso della gestione possono verificarsi.

I responsabili di Settore possono proporre modifiche al Segretario Comunale. Le richieste di modifica possono, altresì, essere formulate anche dalla Giunta qualora subentrino circostanze che impongano di variare gli obiettivi originariamente assegnati.

Con il termine obiettivo si intende un insieme di azioni che portano ad un risultato misurabile, un esercizio di management che implica molta attenzione ai vincoli (risorse disponibili) e a quanto giudicato strategico dall'Amministrazione.

Gli obiettivi, programmati su base triennale ma di durata annuale, devono necessariamente essere:

- 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;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno.

Si precisa che, in ossequio a quanto sancito dalla legge, per ciascun singola Settore di questo Comune sono stati attribuiti:

- **obiettivi di mantenimento** (ovvero sia obiettivi che individuano il normale funzionamento dei servizi, l'attività di routine ecc.);
- **obiettivi di sviluppo e/o miglioramento** (obiettivi con finalità strategiche, innovative o di miglioramento).

Sono stati, altresì, assegnati anche **obiettivi di natura trasversale**, il cui perseguimento deve essere garantito da tutte le Settori e da tutti i dipendenti dell'Ente.

I predetti obiettivi sono previsti ***nell'allegato 2.2.1***, parte integrante del presente Piao.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi sarà valutato secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato da questo Comune.

Piano delle azioni positive (e rinvio all'allegato di riferimento)

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità nell'ambiente del lavoro, al fine di realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

L'art. 6 del decreto 30.06.2022, n. 132, non contempla la previsione per cui le PA con meno di 50 dipendenti includano nel PIAO il Piano delle azioni positive.

Nonostante ciò, per una mera esigenza di semplificazione amministrativa e unificazione degli strumenti programmatori, si è optato per l'inserimento nel Piano delle Azioni positive, ai fini della sua approvazione, all'interno del PIAO 2025/2027 di questo Comune, quale **allegato n. 2.2.2.**

Si rappresenta che la Consiglieria di parità della Provincia di Verona ha espresso parere favorevole al Piano delle azioni positive redatto da questo Ente.

*Piano integrato di attività e organizzazione semplificato (PIAO)
2025 – 2027 del Comune di Bonavigo (VR)*

Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza (e rinvio agli allegati di riferimento)	Il decreto 30.06.2022, n. 132, prevede all'art. 6 comma 1, che le PA con meno di 50 dipendenti procedano alla mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente, considerando le Settori di rischio relative a autorizzazione/concessione, contratti pubblici, concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, concorsi e prove selettive, processi individuati dal responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance, a protezione del valore pubblico. Il piano per la prevenzione e la corruzione della trasparenza (ora sezione rischi corruttivi e trasparenza) di questo Comune è stata approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 21.03.2024, all'interno del Piao 2024-1026, ed è riportato nei seguenti allegati: 2.3.1 Piano anticorruzione; 2.3.1.a Sistema di gestione del rischio corruttivo; 2.3.1.a1 Sistema di gestione del rischio corruttivo; 2.3.1.b trasparenza e titolari di funzione; 2.3.1.c obblighi di trasparenza 2.3.1.d indicatori di anomalia. Essendo il Comune di Bonavigo un Ente con meno di 50 dipendenti nel quale non si sono verificati fatti corruttivi, non sono intervenute modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, si intende procedere con la conferma della macrostruttura della sottosezione 2.3 contenuta nel Piao 2024-2026, come previsto dall'art. 6 comma 2 del d.lgs. n. 132/2022 attuativo dell'art. 6 del d.l. n. 80/2021. Si evidenzia che, per quanto concerne gli obblighi di pubblicazione, si è provveduto a sostituire la relativa tabella secondo quanto previsto dalla deliberazione Anac n. 495/2024, la quale risulta essere riportata nell'allegato 2.1.c della presente sezione.
--	---

*Piano integrato di attività e organizzazione semplificato (PIAO) 2025 –
2027 del Comune di Bonavigo (VR)*

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.1:

Struttura organizzativa

3.1 Struttura organizzativa (e rinvio all'allegato di riferimento)	L'assetto organizzativo del Comune di Bonavigo e l'organigramma sono stati definiti con deliberazione di Giunta comunale n. n. 61 del 22/12/2020. ed è riportato nell'organigramma di cui all'allegato 3.1.1 del presente Piano. Si rappresenta che la struttura organizzativa dell'Ente prevede la suddivisione in tre Settori alle quali sono preposte i Responsabili di Settore. Le Settori sono le seguenti: 1. Settore 1 – Contabile, al quale fanno capo: a) Il Servizio Finanziario (Ufficio Ragioneria); b) Servizio Personale; c) Servizi Fiscali (Ufficio Tributi); 1. Settore 2 – Amministrativo, al quale fanno capo: a) i Servizi Demografici (Ufficio Anagrafe, Ufficio di Stato civile, Ufficio Leva e Ufficio elettorale); b) Servizi Culturali, Sport e Tempo libero (Biblioteca); c) Ufficio Economato d) Servizi cimiteriali – parte amministrativa e) Servizi alla persona (Ufficio servizi sociali) f) Servizi Generali (Ufficio Protocollo Centralino Notifiche e privacy). 2. Settore 3 – Tecnico-manutentivo, al quale fanno capo: a) Servizi tecnici (Ufficio Edilizia Privata e Ufficio Lavori Pubblici); b) Servizi Logistici; c) Servizio Manutenzioni; d) Servizi cimiteriali – parte tecnica e) Servizi alle imprese (Ufficio Commercio); I dipendenti sono attualmente 8 (otto), di cui 2 incardinati presso il Settore 1, 3 presso l'Settore 2 e 3 presso l'Settore 3. Secondo quanto previsto dall'art. 97 d.lgs. 267/2000 è presente, a scavalco, un Segretario comunale (figura obbligatoria ex lege).
---	--

*Piano integrato di attività e organizzazione semplificato (PIAO)
2025 – 2027 del Comune di Bonavigo (VR)*

Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile

3.2 Organizzazione e del lavoro agile (e rinvio agli allegati di riferimento)	Il lavoro agile si configura come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato organizzato per fasi e obiettivi che viene resa, per espressa previsione normativa, senza precisi vincoli di orario o di luogo. Tale istituto è previsto dall’art. 14 comma 1, della Legge n. 124/2015, il quale sancisce che il lavoro agile deve essere programmato attraverso lo strumento di un apposito Piano (POLA) e dalle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche” adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l’intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021. Ulteriori disposizioni volte a disciplinare il lavoro agile sono previste anche dal Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022. nonché dal del nuovo CCNL 19-21 Comparto enti locali, recentemente entrato in vigore. La disciplina del lavoro agile, è contenuta nell’allegato 3.2.1 che riporta la regolamentazione dettagliata del lavoro agile, l’accordo individuale, l’informativa per i lavoratori ai fini del rispetto delle norme di sicurezza e l’individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile, è stata predisposta in corso di redazione del Piao 2025-2027 e prontamente trasmessa alle OOSS ai fini della eventuale richiesta di confronto come previsto dal CCNL 19-21. Entro il termine stabilito dal CCNL 19-21 non sono pervenute osservazioni da parte delle OO.SS. Con riferimento alla fattibilità della prestazione lavorativa, si evidenzia che il limitatissimo numero di dipendenti determina una complessità alla possibilità di farne ricorso, soprattutto in relazione ad una attivazione contemporanea dell’istituto da parte di più lavoratori. Ad ogni buon conto, le attività individuate all’interno del POLA e indicate in colore giallo possono essere svolte in modalità agile, attraverso un collegamento da remoto garantito dal Comune, il quale consente di accedere ai programmi gestionali e alla posta elettronica in uso dall’Ente, tutti disponibili in cloud. Relativamente agli obiettivi che si intendono perseguire garantendo ai dipendenti l’esercizio delle mansioni in modalità agile, si evidenzia lo sviluppo, anche all’interno di una piccola realtà come quella del Comune di Bonavigo, di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi ed ai risultati, finalizzata all’incremento della produttività e dell’efficienza, nonché l’introduzione di misure volte a garantire le pari opportunità e il potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze delle pubbliche amministrazioni, nell’ottica di perseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’equilibrio fra vita professionale e vita privata. A ciò si aggiunga il fondamentale obiettivo di migliorare l’integrazione lavorativa di quei dipendenti per i quali, per cause dovute a condizioni di disabilità o di fragilità, ovvero in ragione di altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, la presenza fisica in ufficio potrebbe risultare gravosa o comunque problematica.
--	--

*Piano integrato di attività e organizzazione semplificato (PIAO)
2025 – 2027 del Comune di Bonavigo (VR)*

3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED
ORGANIZZAZIONE PROGRAMMA DEL FABBISOGNO
DEL PERSONALE (ART. 4 COMMA 1 LETT. A) e C) DEL
DM 30/6/2022 N.132)**

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO Piano integrato di attività e organizzazione); articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO); articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024: n. 8 a tempo indeterminato e a tempo pieno SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE SETTORI/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 3 nell'Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni con profili così articolati: - n. 1 Funzionario Amministrativo; - n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile, - n. 1 Funzionario Tecnico
--	--	---

		n. 4 nell'Area degli Istruttori con profili così articolati: - n. 3 Istruttore Amministrativo - n. 1 Istruttore Tecnico n. 1 nell'Area degli operatori esperti con profili così articolati: - n. 1 Collaboratore Tecnico manutentivo
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale, secondo il prospetto depositato agli atti, dal quale si ricava che: ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,52 %; ▪ con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60 % e quella prevista in Tabella 2 è pari al 32,60 %; ▪ Il Comune si colloca entro la soglia più bassa, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 449.598,26; ▪ il Comune non dispone di 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 <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.; ▪ La capacità assunzionale disponibile del Comune per assunzioni a tempo indeterminato ammonta a Euro 63.888,39, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 449.598,26; ▪ Si precisa che per espressa previsione normativa, l'eventuale maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1 comma 557 della l. 296/2006.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

- Valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013: 343.830,21 €;
- Spesa di personale, ai sensi del comma 557 della l. 296/2006, al netto delle componenti escluse per l'anno 2025: 343.705,81 €;

La spesa di personale per l'anno 2025, secondo il prospetto elaborato e depositato agli atti, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale determinato ai sensi dell'art. 1 comma 557 l. 296/2006.

Alla luce dei calcoli sopra rappresentati, si specifica di seguito il fabbisogno di assunzioni a tempo indeterminato del Comune di Bonavigo per il triennio di riferimento:

Anno 2025: nessuna assunzione

Anno 2026: nessuna assunzione

Anno 2027: nessuna assunzione

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Per esigenze straordinarie e temporanee a cui non sarà possibile far fronte con personale in servizio potranno essere attivate forme flessibili di lavoro nei limiti previsti di spesa nel rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 e dall'applicazione del quale, il Comune di Bonavigo, prevede un valore spesa per lavoro flessibile, sulla base dell'anno 2009, pari ad € 2.008,58.

Si rileva la necessità di autorizzare, per il triennio 2025-2027, tutte le assunzioni a tempo determinato/lavoro flessibile che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9 comma 28 sopradetto della l. n. 122/2010 e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

A seguito della verifica effettuata all'interno dell'Ente non sono state rilevate eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale di cui all'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

In relazione a quanto indicato nel punto A.5 il Comune di Bonavigo rispetta le altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere.

		a.6) stima del trend delle cessazioni: alla luce della normativa vigente e delle informazioni attualmente disponibili si prevedono le seguenti cessazioni di personale: Anno 2025: n. 1 cessazione di un collaboratore tecnico manutentivo Anno 2026: nessuna cessazione Anno 2027: nessuna cessazione; a.7) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: Conferma dell'attuale personale in servizio con esclusione di chi cesserà. a.8) certificazioni del Revisore dei conti: Si dà atto che sulla presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stato acquisito il parere favorevole dal Revisore dei conti in ordine all'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente.
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/Settori: non sono previsti interventi di riorganizzazione o rotazione per l'esiguità del personale e la specializzazione del medesimo b) assunzioni mediante procedura di utilizzo graduatorie concorsuale pubblica o procedura concorsuale nel caso in cui si ravvisasse la necessità di sostituire taluni figure nel triennio 2025-2027

3.3.4 Formazione del personale

In questa sezione vanno definite le esigenze di formazione, in via prioritaria legate agli adempimenti obbligatori per legge e alle esigenze di digitalizzazione dei processi, tra le quali:
- Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;

- Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54 e segg. bozza Ccnl 2019/2021);

- Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;

- Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;

- Regolamento UE 679/2016, art. 32;

- D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art.

- a) **priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**
digitalizzazione e automatismi dei processi;
- b) **risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:**
soggetti esterni esperti/Segretario Comunale per la prevenzione della corruzione e la Trasparenza. In particolar modo, per quanto concerne i soggetti esterni l'ente si avvarrà di formatori esterni mediante la fruizione di corsi on line. I corsi potranno essere sia a pagamento che gratuiti (esempio corsi forniti da IFEL, Anci Veneto Formazione ecc.).
- c) **misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**
valutazione favorevole di percorsi di formazione e del personale, in conformità alle previsioni del CCNL del 16 novembre 2022
- d) **obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:**
L'Ente si prefigge di mantenere un aggiornamento costante di tutti i dipendenti nelle specifiche materie di competenza. Rispetto alla formazione in materia di anticorruzione, salute e sicurezza, digitalizzazione informatizzazione e sicurezza informatica, l'Ente intende raggiungere gli obiettivi essenziali e obbligatori previsti per legge.

37).