



Comune di Chiari
Provincia di Brescia

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027**

(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>Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione</i>	4
<i>Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione</i>	4
<i>Sottosezione 2.1 Valore Pubblico</i>	4
<i>Sottosezione 2.2 Performance</i>	5
<i>Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</i>	7
<i>Sezione 3: Organizzazione e capitale umano</i>	7
<i>Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa</i>	8
<i>Sottosezione 3.2: Organizzazione lavoro agile</i>	10
<i>3.2.1 Obiettivi di pari opportunità e di equilibrio di genere</i>	10
<i>Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni del personale</i>	11
<i>3.3.1 Formazione del personale</i>	21
<i>4. Monitoraggio</i>	23

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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 eventuali proroghe.

Il presente PIAO è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027, approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 56 del 20/12/2023.

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.

Ai sensi del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n.132 del 30/06/2022, nelle seguenti 4 sezioni:

- Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione;
- Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione;
- Sezione 3: Organizzazione e capitale umano;
- Sezione 4: Monitoraggio.

La seconda e la terza sezione si articolano poi in sotto-sezioni riferite a specifici ambiti di attività amministrativa, come di seguito meglio specificato.

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Denominazione Ente:	Comune di Chiari (Bs)
Indirizzo:	Piazza Martiri della Libertà n.26
Codice fiscale:	00606990174
Telefono:	03070081 (centralino)
Sito internet:	www.comune.chiari.brescia.it
PEC:	comunedichiari@legalmail.it

Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

La presente sezione è ripartita nelle sottosezioni di Valore Pubblico (2.1), Performance (2.2) e Rischi corruttivi e trasparenza (2.3). Si specifica che per gli enti locali la sottosezione sul Valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP).

Sottosezione 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. 56 del 20/12/2024) 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 2025-2027 sono stati identificati i 10 indirizzi strategici a fianco evidenziati, ossia le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione, in coerenza con le linee di mandato dell'Amministrazione con il quadro normativo di riferimento, nonché con le linee di indirizzo della programmazione regionale, tenuto conto dei 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 e 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.).

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

- [Linee Programmatiche di mandato 2024/2029](#)
- [Documento Unico di Programmazione 2025/2027](#)
- [Il Piano Economico di Gestione 2025/2027](#)
- [l'allegato Piano degli Obiettivi](#)

Sottosezione 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:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) 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 oggetto di valutazione ai fini della performance sono indicati nel PDO- ([Allegato 1](#)), suddivisi in obiettivi specifici di secondo livello, utili ai fini della valutazione della performance individuale e obiettivi di performance organizzativa che in dettaglio sono enucleati nel Piano della Performance ([Allegato 2](#)) secondo quanto previsto dal Sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale - Allegato C) al Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, sulla base del quale viene anche valutata la performance individuale dei dipendenti.

Sottosezione 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 2025/2027" (PTPCT 2025/2027) [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.

Sezione 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) e delle azioni legate alle pari opportunità ed all'equilibrio di genere.

Sottosezione 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 ottobre 2024, dispone che l'assetto strutturale ordinario dell'Ente sia rappresentato come affianco evidenziato.

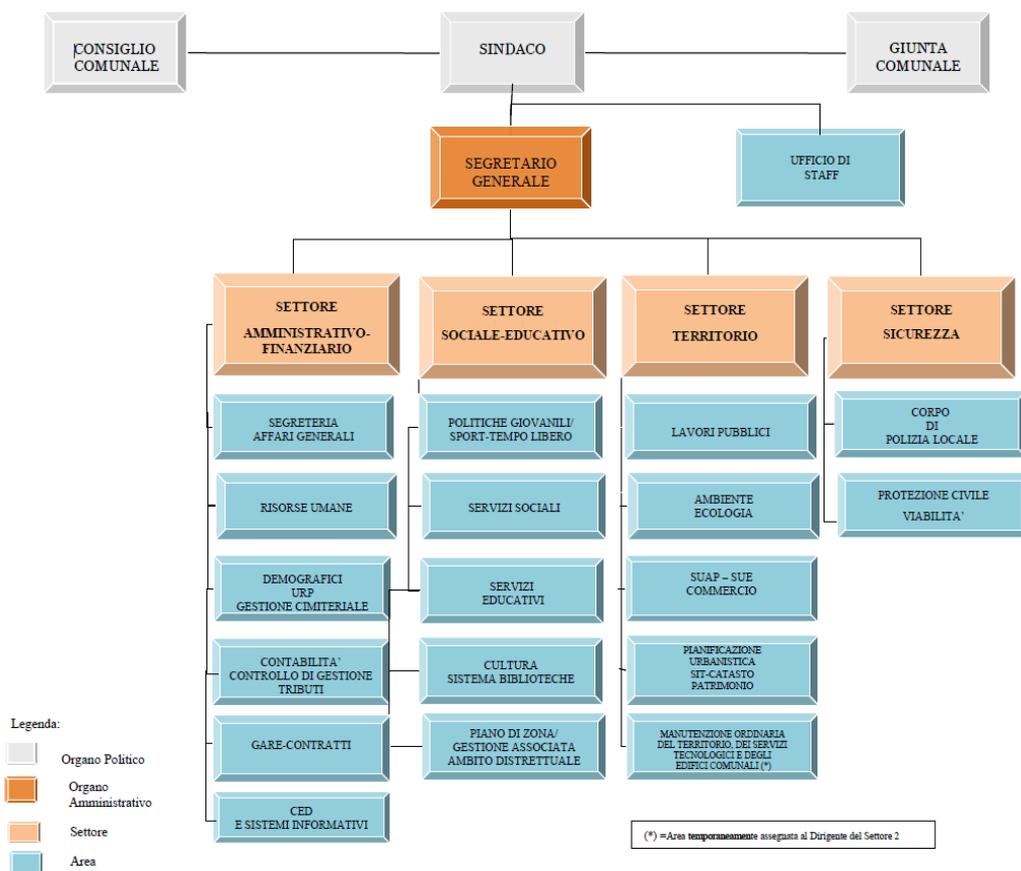
Il **Consiglio Comunale**, la **Giunta Comunale** ed il **Sindaco** rappresentano gli organi politici.

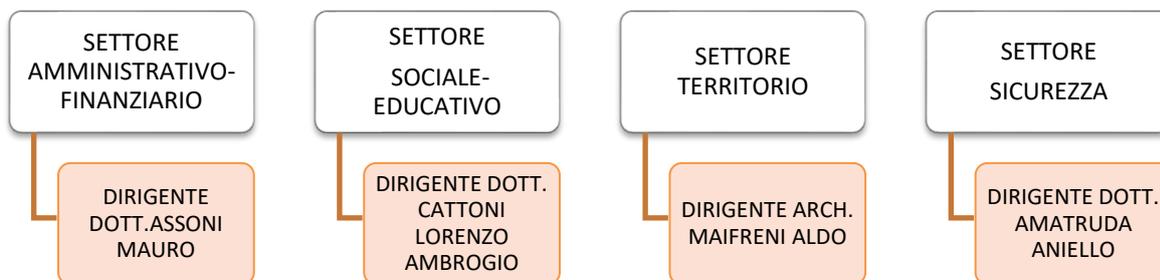
Il **Segretario Generale** l'organo amministrativo.

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 31/12/2024 il personale dipendente **a tempo indeterminato** si compone di 80 unità, di cui n. 4 Dirigenti, così distribuiti per ogni settore nelle diverse aree di inquadramento contrattuale:

AREA	Totale posti a tempo pieno	N. posti coperti	N. Posti vacanti	Situazioni di copertura parziale
SETTORE AMMINISTRATIVO FINANZIARIO				
Operatori esperti	5	5	0	
Istruttori	14	13	1	di cui n.1 al 66,67% e n.1 da coprire al 66,67%
Funzionari ed Elevate qualificazioni	8	7	1	di cui n.1 coperto al 94,44%, n.1 al 83,33%, n.1 al 50%
Dirigenza a tempo indeterminato (vice Segretario)	1	1	0	
TOT.DIPENDENTI SETTORE	28	26	2	
SETTORE SOCIALE EDUCATIVO				
Operatori esperti	2	2	0	di cui n.1 al 55,55%
Istruttori	7	7	0	di cui n.1 coperto al 66,67%, n.4 al 83,33
Funzionari ed Elevate qualificazioni	8	8	0	
Dirigenza a tempo indeterminato	1	1	0	
TOT.DIPENDENTI SETTORE	18	18	0	
SETTORE TERRITORIO				
Operatori esperti	8	8	0	di cui n.1 coperto al 83,33%
Istruttori	15	12	3	di cui n.1 coperto al 66,67% e n. 1 da coprire al 66,67%
Funzionari ed Elevate qualificazioni	4	4	0	
Dirigenza a tempo indeterminato	1	1	0	
TOT.DIPENDENTI SETTORE	28	25	3	
SETTORE SICUREZZA				
Operatori esperti	0	0	0	
Istruttori	11	10	1	
Funzionari ed Elevate qualificazioni	0	0	0	
Dirigenza a tempo indeterminato	1	1	0	
TOT.DIPENDENTI SETTORE	12	11	1	
TOTALE GENERALE ORGANICO	86	80	6	di cui n.16 posti coperti in media al 71%
extra dotazione organica				
Segretario generale extra dotazione organica	1	convenzione di segreteria dal 31/10/24 al 44,44%		
Istruttori	1	n.1 tempo determinato part-time staff sindaco		

Per quanto attiene alle dotazioni strumentali anche informatiche, l'Ente è attualmente dotato di n.185 dispositivi.

Il Comune di Chiari, avendo approvato il bilancio di previsione 2025/2027 entro il 31/12/2024, 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.

Sottosezione 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.

I contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali hanno infine disciplinato il "lavoro a distanza", distinto in "lavoro agile" e "lavoro da remoto".

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, si procederà nel corso del corrente triennio, , 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);
- compatibilità del lavoro a distanza con le esigenze di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa;
- introduzione di un sistema di rendicontazione del lavoro svolto in modalità a distanza 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.

3.2.1 Obiettivi di pari opportunità e di equilibrio di genere

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 Consigliera di Parità della Provincia di Brescia per il rilascio di parere ai sensi della vigente normativa viene allegato al presente Piano quale [Allegato 5](#).

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni (P.T.F.P) allegato al Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) secondo le vigenti normative, 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.

L' **Allegato 6** al presente piano rappresenta il Piano Triennale dei Fabbisogni per il triennio 2025-2027.

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.

Le principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale sono state da ultimo riformate dal D.Lgs n.75/2017, in attuazione dell'art.17 comma 1 lett. q) della Legge Delega n.124/2015, che stabilisce il progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermo restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità. Nel nuovo impianto riformatore assume una rinnovata centralità lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno del personale come strumento flessibile per il governo delle politiche occupazionali, con il solo limite della sostenibilità finanziaria e del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica.

La programmazione delle assunzioni del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni non risulta però priva di limiti, ma soggiace alla verifica di vincoli e restrizione che vengono di seguito illustrate.

I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

L'attuale sistema vincolistico risulta basato sostanzialmente su due vincoli, il cui rispetto consente agli Enti Locali di poter assumere personale, producendo viceversa la sanzione del divieto alle assunzioni nel caso di mancato rispetto degli stessi.

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.

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:

- 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 dei Fabbisogni 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);
- 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 deficiarietà 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 2023. A seguito dell'approvazione del rendiconto riferito all'annualità 2024 si procederà al riscontro del permanere del rispetto della virtuosità dell'ente con comunicazione ai Revisori dei Conti.

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.

CALCOLO SPESA COMPLESSIVA SOSTENUTA DAL COMUNE DI CHIARI PER IL PERSONALE

CONTI FINANZIARI	RENDICONTO 2023
U.1.01.00.00.000	3.338.325,42
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	3.338.325,42

CALCOLO MEDIA ENTRATE CORRENTI RELATIVE AGLI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI

	RENDICONTO 2021	RENDICONTO 2022	RENDICONTO 2023
TITOLO 1	8.507.595,02	7.935.504,68	8.621.977,74
TITOLO 2	4.864.225,77	4.423,118,92	3.929,093,43
TITOLO 3	3.720.546,23	4.151.309,73	4.519.471,55
Totale Entrate	17.092.367,02	16.509.933,33	17.070.542,72
Media Entrate	16.890.947,69		
FCDE 2023	768.504,00		
NETTO ENTRATE	16.122.443,69		

CALCOLO RAPPORTO % SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI

	Rendiconto 2023
Spesa per il personale (macro aggregato 101 e 102 al netto IRAP)	3.338.325,42
Media ENTRATA 2021-2022- 2023-FCDE	16.122.443,69
Rapporto %	20,71%

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

FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3
A	0-999	29,50%	33,50%
B	1.000-1.999	28,60%	32,60%
C	2.000-2.999	27,60%	31,60%
D	3.000-4.999	27,20%	31,20%
E	5.000-9.999	26,90%	30,90%
F	10.000-59.999	27,00%	31,00%
G	60.000-249.999	27,60%	31,60%
H	250.000-1.499.999	28,80%	32,80%
I	1.500.000>	25,30%	29,30%

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

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

Il Comune di Chiari, avendo registrato al 31/12/2024 una popolazione di 19.523 abitanti, si colloca nella fascia demografica “F” e poiché il rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti, calcolato dopo l’approvazione del rendiconto 2023 (20,71%), è inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 (27,00%) risulta essere un comune virtuoso.

I calcoli, che verranno aggiornati dopo l’approvazione del Rendiconto 2024, dimostrano, sulla base dei dati previsionali disponibili, che 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:

	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
SPESA PER PERSONALE (A) (macroaggregato 101 e 102 al netto Irap)	4.012.051,13	4.253.225,99	4.253.225,99
Componenti Escluse (B) (spese eterofinanziate 100%)	-141.152,00	-282.304,00	-282.304,00
SPESA PER PERSONALE al netto delle componenti escluse (A-B)	3.870.899,13	3.970.921,99	3.970.921,99
media ENTRATA – FCDE 2023	16.122.443,69	16.122.443,69	16.122.443,69
Indicatore %	24%	24,63%	24,63%

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 seguente:

COMUNE DI CHIARI	
POPOLAZIONE al 31/12/2023	19.523
CLASSE DEMOGRAFICA	F
VALORE SOGLIA	27%
SPESA PERSONALE RENDICONTO 2023	€ 3.338.325,42
MEDIA ENTRATE CORRENTI rendiconto 2021 – 2023 – FCDE Bil.2023	€ 16.122.443,69
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE /MEDIA ENTRATE CORRENTI	20,71%
SPESA COMPLESSIVA virtuale AL VALORE SOGLIA del 27%	€ 4.239.673,28
INCREMENTO MASSIMO fino al valore soglia	€ 901.347,86

La realizzazione delle azioni assunzionali rappresentate nell’allegato fabbisogno assunzionale, avviene nel rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale 2025-2027 ed entro gli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come sopra ricostruiti, nei seguenti valori:

Tetto massimo spesa per il personale DM 17 marzo 2020	Previsione spesa per il personale bilancio 2025 (al netto delle componenti escluse)	Previsione spesa per il personale bilancio 2026 (al netto delle componenti escluse)	Previsione spesa per il personale bilancio 2027 (al netto delle componenti escluse)
€ 4.239.673,28	3.870.899,13	3.970.921,99	3.970.921,99

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

Contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art.1 comma 557 e seguenti della L.n.296/2006

Ulteriore verifica da effettuare risulta quella della spesa di personale ai sensi dell'art.1 comma 557 e seguenti della Legge n.296/2006 che prevede che tale spesa non possa superare la media della spesa per personale del triennio 2011/2013, tenendo conto della nuova disciplina stabilita dall'articolo 7 del D.M. 17/03/2020, secondo cui la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato, determinata ai sensi dell'articolo 4 e 5 del D.M. 17/3/2020, 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”.

Viene dato quindi di seguito conto di tale verifica per il triennio 2025-2027, comprendendo nella spesa quella relativa alla programmazione dei fabbisogni di personale di cui all'allegato piano, per dimostrare il rispetto del succitato tetto di spesa di personale), opportunitamente aggiornato con la deroga applicabile ai comuni virtuosi (la tabella di seguito indicata risulta riassuntiva dei dati contabili i cui valori di dettaglio sono depositati presso l'Area Contabilità):

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:	Risorse previste 2025 (Comprehensive 1^ variazione di bilancio)	Risorse previste 2026 (Comprehensive 1^ variazione di bilancio)	Risorse previste 2027 (Comprehensive 1^ variazione di bilancio)
TOTALE SPESA DI PERSONALE AI SENSI COMMA 557 ART.1 L.296/2006	4.539.917,14	4.817.155,00	4.817.155,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	-1.532.015,46	-1.664.691,73	-1.664.691,73
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA	3.007.901,68	3.152.463,27	3.152.463,27
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)	3.028.440,54	3.028.440,54	3.028.440,54
Margine di spesa ancora sostenibile rispetto al limite comma 557 art.1 Legge 296/2006	20.538,86	-124.022,73	-124.022,73
SPAZIO FINANZIARIO DESTINABILE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO Decreto ministeriale 17 marzo 2020	€ 901.347,86	€ 901.347,86	€ 901.347,86
Margine di spesa ancora sostenibile	€ 880.809,00	€ 777.325,13	€ 777.325,13

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.

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

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 2024 - 2026 Deliberazione G.C. n.24 del 18/03/2024 (approvazione) Deliberazione G.C. 54 del 15/07/2024 (modifica) Deliberazione G.C. n.148 del 02/12/2024 (modifica)	
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 2025 Comunicazione al Sindaco (n.prot. interno 13470/2025)	
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 2024 - 2026 Deliberazione G.C. n.24 del 18/03/2024	
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 2024 - 2026 Deliberazione G.C. n.24 del 18/03/2024 Deliberazione G.C. n. 159 del 16/12/2024 (modifica)	
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 2025 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 <u>Bilancio di previsione 2025-2027</u> approvato con delibera di CC n.56 del 20/12/2024 e trasmesso alla BDAP in data 24/12/2024 protocollo 272656	
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 2025, 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 2024 Il Comune di Chiari non è strutturalmente deficitario.	

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

L'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010 e successive modifiche, stabilisce che gli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, possono effettuare assunzioni di personale a tempo determinato entro un importo complessivo non superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Dato atto che il Comune di Chiari rispetta i limiti imposti dall'art. 1 commi 557 e seguenti della Legge n.296/2006, come sopra evidenziato, e può effettuare assunzioni con rapporto di lavoro flessibile entro il limite di spesa sostenuta nel 2009, pari a € 6.125,00, come riportato nel seguente prospetto:

Riferimento normativo	Tipologia assunzionale	Importo Spesa 2009	Previsione spesa Anno 2025	Previsione spesa Anno 2026	Previsione spesa Anno 2027
Art.9 c.28 1° periodo	Assunzioni a tempo determinato	€ 0	€ 141.152,00 (*)	€ 282.304,00 (*)	€ 282.304,00 (*)
	Convenzioni	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Collaborazioni coordinate e continuative	€ 6.125,00	€ 6.125,00	€ 6.125,00	€ 6.125,00
Art.9 c.28 2° periodo	Contratti formazione lavoro	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Spesa soggetta al limite art.9 c.28 DL 78/2010		€ 6.125,000	€ 6.125,00	€ 6.125,00	€ 6.125,00

(*) I valori indicati si riferiscono alla previsione di spesa per assunzioni a tempo determinato di n.8 figure per il potenziamento dei servizi sociali escluse dai limiti in quanto risorse eterofinanziate al 100% dal Programma Nazionale Inclusione e lotta alla Povertà.

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, conferma la copertura dei posti in sostituzione del numeroso personale cessato nel corso del 2024-2025 (per il quale sono ancora in corso le procedure selettive per l'assunzione di nuovo personale) e di una "consistente" politica di incremento del personale, in considerazione della necessità di potenziamento della macchina comunale al fine del raggiungimento degli obiettivi politici posti dall'amministrazione.

Si riassumono nella tabella sotto riportata le cessazioni previste del personale dipendente per il triennio 2025-2027, distinte per aree di inquadramento, profili professionali e assegnazione organizzativa, evidenziando che a seguito dell'introduzione del comma 162 e seguenti della Legge n.207 del 30/12/2024 (legge di Bilancio 2025) sono stati rivisti i limiti di età ordinamentali per il collocamento a riposo dei dipendenti pubblici e introdotte nuove regole per il trattenimento in servizio oltre i 67 anni e fino ai 70 anni di età. Contestualmente è stato, altresì, abrogato il comma 11 dell'art.72 del D.L. n.112/2008, convertito con Legge n.133/2008, il quale prevedeva la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro per i dipendenti a seguito della maturazione del requisito di anzianità contributiva previsto per accedere alla "pensione anticipata" (42 anni e 10 mesi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi per le donne). La conseguenza di quest'ultima novità è che l'Amministrazione non potrà più risolvere unilateralmente il contratto di lavoro per i dipendenti che abbiano maturato i requisiti per il pensionamento anticipato. Non potendo, quindi prevedere le sostituzioni necessitate da dimissioni volontarie, facoltà totalmente riposta in capo al lavoratore, la previsione di cessazione e la conseguente previsione di sostituzione risulta limitata.

Area di inquadramento Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022	Profilo professionale	N. posti coperti al 1/1/25	Cessazioni 2025	Settore/area di cessazione	Cessazioni 2026	Settore/area di cessazione	Cessazioni 2026	Settore/area di cessazione
Operatori esperti	Collaboratore Tecnico	7	-1	Settore Territorio Area Manutenzione				
	Collaboratore Amministrativo/Contabile	8	-4	n.1 posto Settore Territorio Area Manutenzioni (Camplani)				
				n.2 progressioni verticali art.15 CCNL 16/11/2022				
				n.1 progressione verticale art.13 CCNL 16/11/2022				
Totale area		15	-5		/			/
Istruttori	Istruttore Amministrativo/Contabile	25	-2	n.1 Settore Sociale-Educativo Area Cultura Sistema biblioteche				
				n.1 progressione verticale art.15 CCNL 16/11/2022				
	Istruttore Tecnico	9	-6	n.2 progressioni verticali art.15 CCNL 16/11/2022				
n.4 progressioni verticali art.13 CCNL 16/11/2022								
	Istruttore T/A Polizia Locale	8						
Totale area		42	-8		/			/
Funzionari e Elevate Qualificazioni	Funzionario Amministrativo/Contabile	10	-1	n.1 cambio profilo Settore Sociale Educativo Area Piano di zona				
	Funzionario Informatico	1(*)						
	Funzionario Socio-Assistenziale	4						
	Funzionario Tecnico	4						
Totale area		19	-1		/			18
Dirigenza	Vice Segretario/Dirigente settore	1						
	Dirigente settore	3						
Totale Dirigenza		4	/		/			/
TOTALE GENERALE		80	-14		/			/

(*)= istituito part-time 50%

Si riassumono di seguito le assunzioni previste del personale dipendente per il triennio 2025-2027, distinte per inquadramento, profili professionali e assegnazione organizzativa:

Area di inquadramento Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022	Profilo professionale	Assunzioni 2025	Settore/area di assunzione	Assunzioni 2026	Settore/area di assunzione	Assunzioni 2026	Settore/area di assunzione	N. posti dotazione organica rivista
Operatori	Esecutore tecnico	1	Settore Territorio Area Manutenzione	/				1
Totale area		1		/				1
Operatori esperti	Collaboratore Tecnico							6
	Collaboratore Amministrativo/Contabile							4
Totale area		/		/				10
Istruttori	Istruttore Amministrativo/Contabile	9	n.2 Settore Sociale-Educativo Area Cultura Sistema biblioteche					32
			n.1 Settore Amm.vo Finanziario Area Segreteria Affari generali					
			n.3 riserva Legge 68/99 Settore Amm.vo-Finanziario/Territorio					
			n.2 progressioni verticali art.15 CCNL 16/11/2022 Settore Amm.vo-Finanziario Area Demografici					
			n.1 progressione verticale art.13 CCNL 16/11/2022 Settore Amm.vo-Finanziario Area Segreteria					
Istruttore Educativo							/	
Istruttore Tecnico	2	Settore Territorio Area SUAP SUE Commercio e Area Manutenzione						5
Istruttore T/A Polizia Locale	3	Settore Sicurezza Corpo Polizia Locale						11
Totale area		14		/				48
Funzionari e Elevate Qualificazioni	Funzionario Amministrativo/Contabile	1	Settore Territorio Area SUAP SUE Commercio					10
	Funzionario Informatico	1	n.1 Settore Amm.vo-Finanziario Area CED					2
	Funzionario Socio-Assistenziale	2	Settore Sociale Educativo Area Piano di zona di cui n.1 cambio profilo					6
	Funzionario Tecnico	6	n.1 progressione verticale art.15 CCNL 16/11/2022 Settore Territorio Area Lavori Pubblici					10
			n.1 progressione verticale art.15 CCNL 16/11/2022 Settore Gare e contratti					
			n.1 progressione verticale art.13 CCNL 16/11/2022 Settore Territorio Area Lavori Pubblici					
			n.1 progressione verticale art.13 CCNL 16/11/2022 Settore Territorio Area SUAP SUE Commercio					
n.1 progressione verticale art.13 CCNL 16/11/2022 Settore Territorio Area SIT catasto patrimonio								
n.1 progressione verticale art.13 CCNL 16/11/2022 Settore Territorio Area Manutenzione								
Totale area		10		/				28
Dirigenza	Vice Segretario/Dirigente settore							1
	Dirigente settore							3
Totale Dirigenza		/		/				4
TOTALE GENERALE		+25		/				91

Progressione di carriera

All'interno della programmazione assunzionale triennale sono presenti le progressioni tra le aree (ex progressioni verticali), introdotte dall'art. 52 comma 1bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e dagli artt. 13 e 15 del CCNL 16.11.2022.

Le stesse si articolano in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti dell'amministrazione, che prevede il passaggio da un'area contrattuale a quella immediatamente superiore e si realizzano attraverso procedure di selezione interna finalizzate a valorizzare esperienza, merito e competenze professionali maturate, in relazione alle specifiche esigenze dell'ente.

In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL 16.11.2022, entro il termine del 31.12.2025, le progressioni fra le aree di cui all'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del D.Lgs n. 165/2001 (progressione all'area superiore anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno), possono aver luogo con le procedure di cui all'art. 13 commi 6 e 7 del CCNL 16.11.2022.

Le progressioni di cui all'art. 6, comprendono anche la progressione all'area dei Funzionari ed EQ del personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori (art. 93 CCNL) e possono essere finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018.

Nella tabella sopra evidenziata sono individuati i posti da destinare alle progressioni verticali, accorpati per profili professionali.

La copertura dei posti avverrà in base ai criteri definiti nell'apposito Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali tra le aree, attualmente vigente, mediante l'indizione delle procedure comparative ivi disciplinate.

Si precisa infine che l'art. 13, comma 8, del CCNL 16 novembre 2022 stabilisce che le progressioni tra le aree possono essere finanziate anche utilizzando la quota dello 0,55% del monte salari 2018 che, per il Comune di Chiari corrisponde a € 10.686,12 + oneri riflessi/IRAP = 3.973,10 stanziati sul bilancio 2025.

Le progressioni tra le aree stanziate con queste risorse possono essere realizzate senza garantire che una percentuale pari ad almeno il 50% sia destinata alle assunzioni dall'esterno, come previsto dall' art. 52 comma.

Si evidenzia, infine, che 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.

Trattamento accessorio

I valori indicati nel vigente P.T.F.P. 2025-2027 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 2025	ANNO 2016
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI (DI CUI €.91.223,09 MAX FINANZIAMENTO AMMINISTRAZIONE SCELTE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI)	391.392,23	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	- 99.618,08	- 17.944,87
RIDUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI 2022 A SEGUITO SUPERAMENTO LIMITE FONDO 2016		
INCREMENTO LIMITE AI SENSI ART. 33 COMMA 2 D.L. 34/2019		9.565,23
INCREMENTO O DIMINUIZIONI DEL LIMITE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	/	/
TOTALE FONDO DIPENDENTI DELLE CATEGORIE	291.774,15	291.774,15
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI (DI CUI €.24.133,17 MAX FINANZIAMENTO AMMINISTRAZIONE SCELTE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI)	205.073,54	159.260,00
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE	- 33.997,53	
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART.110 DEL TUEL	-	24.133,17
RIDUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI 2023 A SEGUITO SUPERAMENTO LIMITE FONDO 2016		
TOTALE FONDO DIRIGENTI	183.393,17	183.393,17
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE IMPUTATE AL BILANCIO	86.275,00	86.275,00
TOTALE STANZIAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	86.275,00	86.275,00
TRATTAMENTO ACCESSORIO SEGRETARIO GENERALE	24.936,00	48.357,31
FONDO STRAORDINARIO (straordinario ordinario)	38.066,63	38.066,63
TOTALE VERIFICA ART.23 COMMA 2 DEL D.LGS 75/2017	624.444,95	647.866,26

3.3.1 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 2025/2027 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 2025/2027 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 2025/2027, redatto sulla base degli indirizzi contenuti nella direttiva del Ministro del Dipartimento della Funzione Pubblica del 14/01/2025, si invia all' [Allegato 7](#) al presente Piano.

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