



Comune di Sadrina
Provincia di Bergamo



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E ORGANIZZAZIONE
2025/2027**

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

Indice:**1. SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE****2. SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

Sottosezione 2.1 Valore pubblico

Sottosezione 2.2 Performance

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

3. SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Sottosezione 3.3 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Sottosezione 3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

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

4. SEZIONE 4. MONITORAGGIO**ALLEGATI**

- ALLEGATO 1 – PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2025/2027
- ALLEGATO 2 - PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027 (art. 48 c. 1 d.lgs. 198/2006)
- ALLEGATO 3 - PIANO PER LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2025/2027

PREMESSA

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento ~~dotato, da un lato,~~ di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

SEZIONE 1.: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Sedrina

Indirizzo: Via Lega Lombarda 7 Aprile 1167, n.1

Codice fiscale/Partita IVA: 00663510162

Telefono: (+39) 0345-57011

E-mail: segreteria@comune.sedrina.bg.it

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

Sindaco: Stefano Micheli

Segretario Comunale: Dott.ssa Ruffini Elena

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2.347

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 9

SEZIONE 2.: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione **non** deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 55 del 20.12.2024;

2.2 Performance

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

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

Il Piano della Performance 2025/2027 viene inserito come parte integrante nel presente PIAO (ALLEGATO N.1).

Ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198 del 11.04.2006 il Piano delle azioni positive 2025/2027 viene allegato al presente P.I.A.O. quale parte integrante (ALLEGATO N.2).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

In questa sezione si evidenziano i rischi di corruzione e di maladministration che derivano dalle priorità strategiche definite in connessione con il Valore Pubblico che l'Amministrazione intende generare.

La connessione è significativa e può spingere ad integrare il vigente Piano triennale di prevenzione della corruzione per due fattori:

1.poiché le priorità strategiche elaborate sulla base del Valore Pubblico intercettano temi importanti per i cittadini, trattano argomenti rispetto ai quali i cittadini potrebbero avere interesse a tentare di corrompere i lavoratori pubblici per ottenere più di quanto gli spetterebbe;

2.poichè è probabile che sui temi identificati come strategici, l'Amministrazione investa risorse economiche significative che potrebbero innalzare il livello di rischio corruttivo.

Per questo motivo, la presente Sezione raccoglie le considerazioni sui profili di rischio connessi con le tematiche di Valore Pubblico individuate dall'Amministrazione.

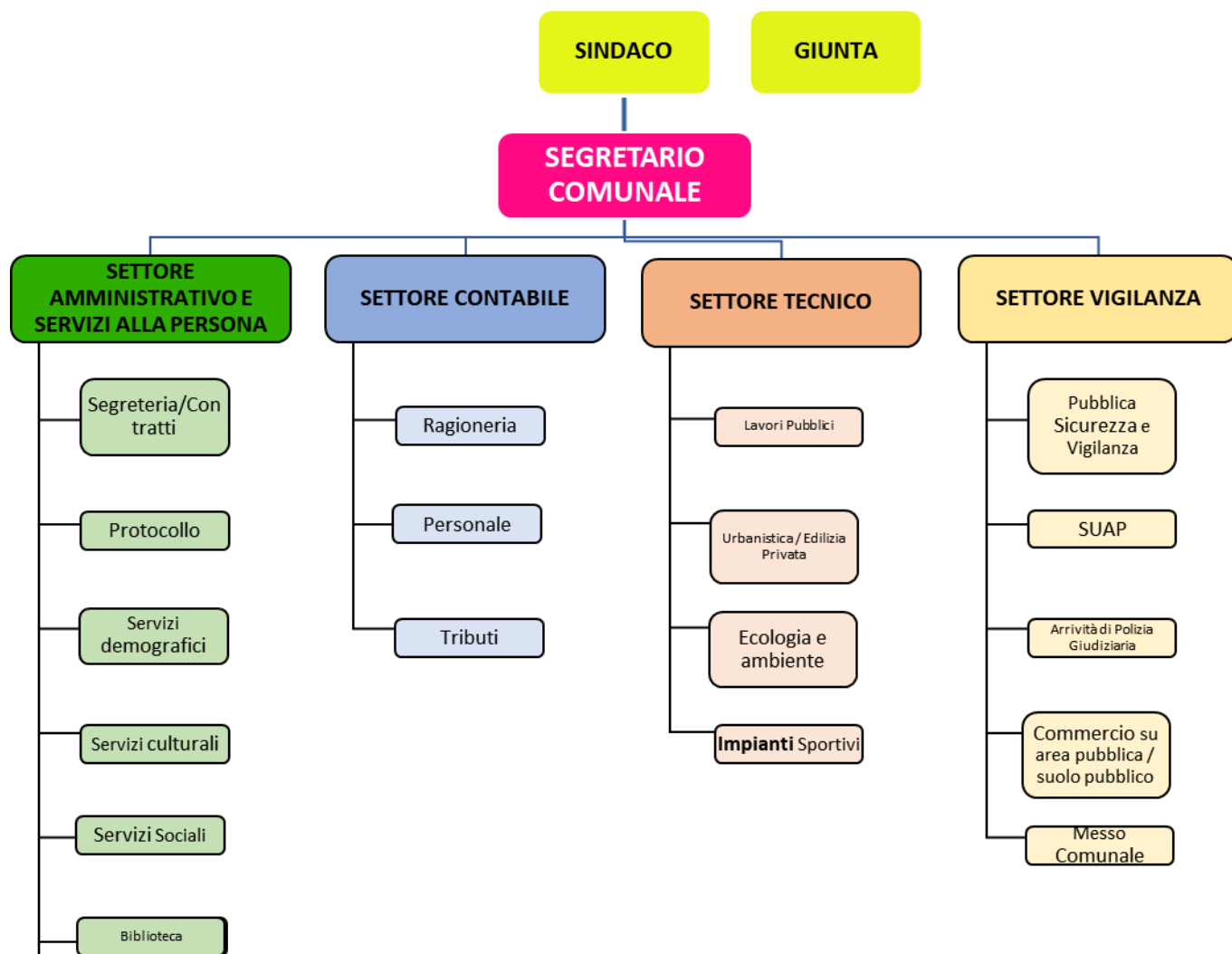
Obbiettivi	Rischi di corruzione	Rischi maladministration	Azioni di mitigazione del rischio di corruzione	Azioni di mitigazione del rischio di maladministration	Misurazione del danno
Viabilità e sicurezza stradale	I controlli alla sicurezza stradale comportano i rischi connessi con la gestione dei processi sanzionatori	Nessuno	Sono adeguati gli strumenti già previsti dal PTCP	Non necessari	Nessuno
Cultura	Nessuno	Nessuno	Non necessari	Non necessarie	Nessuno
Territorio e Ecologia e politiche ambientali	Le iniziative legate alla gestione del territorio non comportano particolari rischi corruttivi se non quelli connessi con l'affidamento degli incarichi e con i controlli e sanzioni	Nessuno	Sono sufficienti le misure già previste nel PTCP	Non necessarie	Nessuno
Gestione economica del Comune	I controlli tributari comportano i rischi connessi con la gestione dei processi sanzionatori	Nessuno	Sono sufficienti le misure già previste nel PTCP	Nessuna	Nessuno
Politiche giovanili	Il coordinamento del "progetto giovani" non comporta rischi corruttivi se non quelli connessi con la gestione degli affidamenti	Nessuno	Sono sufficienti le misure già previste nel PTCP	Nessuna	Nessuno
Accessibilità fisica e digitale	Il miglioramento dell'accessibilità fisica e digitale non comporta particolari rischi corruttivi se non quelli connessi con l'espletamento delle gare	Nessuno	Sono sufficienti le misure già previste nel PTCP	Non necessarie	Nessuno
Associazionismo e patrimonio	L'individuazione e il riordino di beni mobili e immobili concessi non comporta particolari rischi corruttivi	Nessuno	Sono sufficienti le misure già previste nel PTCP	Nessuna	Nessuno

Obbiettivo	Rischi di corruzione	Rischi di maladministration	Azioni di mitigazione del rischio di corruzione	Azioni di mitigazione del rischio di maladministration	Mitigazione del rischio di maladministration
Legalità	Le iniziative connesse con la legalità sono esse stesse finalizzate a ridurre i rischi corruttivi	Le iniziative connesse con la legalità sono esse stesse finalizzate a ridurre i rischi di maladministration	Nessuna	Nessuna	Nessuno
Patrimonio	La ricognizione e la programmazione dell'attività di manutenzione straordinaria del patrimonio immobiliare erp/convenzionato dato in locazione non comporta rischi corruttivi	Nessuno	Sono sufficienti le misure già previste nel PTCPT	Nessuna	Nessuno
Prevenzione della corruzione	Le iniziative connesse con la prevenzione della corruzione sono esse stesse finalizzate a ridurre i rischi corruttivi	Le iniziative connesse con la prevenzione della corruzione sono esse stesse finalizzate a ridurre i rischi di maladministration	Nessuna	Nessuna	Nessuno

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

Si riporta di seguito la struttura organizzativa dell'Ente, come definito Giunta Comunale n. 53 del 15.05.2019:



3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Sedrina ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di giunta nr. 15 del 15/02/2023.

Si rinvia al seguente link presente sul sito internet istituzionale www.comune.sedrina.bg.it alla Sezione "Amministrazione Trasparente", Sottosezione "Disposizioni generali- Atti generali - Atti generali (regolamenti) Regolamento Lavoro Agile .

3.3 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si intendono qui riportati gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione indicati nel PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027 (Allegato 2)

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

3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024 - TOTALE: n. 9 unità di personale di cui:

n. 7 a tempo indeterminato

n. 2 a tempo determinato

n. 7 a tempo pieno

n. 2 a tempo parziale

Dati inerenti la quantità, la classificazione e i profili del personale al 31/12/2024

AREA classificazione	NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO
OPERATORI ESPERTI	2	Esecutore amministrativo	1
		Operatore amministrativo esperto	1
ISTRUTTORI	4	Istruttore amministrativo-contabile	2
		Istruttore tecnico	1
		Agente di polizia locale	1
FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE	3	Funzionario amministrativo	1
		Funzionario tecnico	1
		Funzionario amministrativo-contabile	1
TOTALE	9	TOTALE	9

Programmazione strategica delle risorse umane

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

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

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 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:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 16,30%

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	2018 - consuntivo	2019 - consuntivo	2020 - consuntivo	2021 - consuntivo	2022 - consuntivo	2023 - consuntivo
Macroaggregato BDAP 101	U.1.01.00.00.000	287.391,23	287.547,92	292.245,21	327.820,00	392.852,00	364.819,90
Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.01.00.000	287.391,23	287.547,92	292.245,21	327.820,00	392.852,00	364.819,90
Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000						
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000						
Spese lavoro flessibile con 5° livello 001/002/003/999	U.1.03.02.12.000					-	-
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001				12.905,86	19.250,00	3.764,23
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	-	-	-	-	-	-
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	-	-	-	-	-	-
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. (manutenzioni)	U.1.03.02.12.999	14.335,00	13.400,00	9.500,00	5.000,00	13.000,00	5.400,00
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019		301.726,23	300.947,92	301.745,21	345.725,86	425.102,00	373.984,13

ENTRATE CORRENTI E FCDE								
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
							CONSUNTIVO	CONSUNTIVO
Titolo 1	1.288.298,80	1.682.321,00	1.420.232,45	1.537.174,39	1.414.780,80	1.691.772,55	1.490.876,30	1.711.531,83
Titolo 2	65.855,85	161.917,90	180.150,30	78.753,70	424.958,40	203.098,73	203.465,50	154.113,35
Titolo 3	290.265,37	522.725,50	442.049,20	488.570,10	404.641,70	623.146,80	503.943,21	488.491,09
TOTALE ENTRATE	1.644.420,02	2.366.964,40	2.042.431,95	2.104.498,19	2.244.380,90	2.518.018,08	2.198.285,01	2.354.136,27
FCDE (assestato) 2018	30.000,00	30.000,00	30.000,00					
FCDE (assestato) 2019		66.300,00	66.300,00	66.300,00				
FCDE (assestato) 2020			76.400,00	76.400,00	76.400,00			
FCDE (assestato) 2021				46.800,00	46.800,00	46.800,00		
FCDE (assestato) 2022					52.952,00	52.952,00	52.952,00	
FCDE (assestato) 2023						62.033,00	62.033,00	62.033,00
VALORI 2016/2018 AL NETTO FCDE 2018	1.614.420,02	2.336.964,40	2.012.431,95					
VALORI 2017/2019 AL NETTO FCDE 2019		2.300.664,40	1.976.131,95	2.038.198,19				
VALORI 2018/2020 AL NETTO FCDE 2020			1.966.031,95	2.028.098,19	2.167.980,90			
VALORI 2019/2021 AL NETTO FCDE 2021				2.057.698,19	2.197.580,90	2.471.218,08		
VALORI 2020/2022 AL NETTO FCDE 2022					2.191.428,90	2.465.066,08	2.145.333,01	
VALORI 2021/2023 AL NETTO FCDE 2023						2.455.985,08	2.136.252,01	2.292.103,27
			PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	AGGIORNAMENTO PTFP 2021/2023	PTFP 23/24/25	AGGIORNAMENTO PTFP 23/24/25=PTFP 24/25/26	AGGIORNAMENTO PTFP 24/25/26=PTFP 25/26/27
DENOMINATORE (MEDIA)			1.987.938,79	2.104.998,18	2.054.037,01	2.242.165,72	2.267.276,00	2.294.780,12
ULTIMO RENDICONTO APPROVATO			2018	2019	2020	2021	2022	2023

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	AGGIORNAMENTO PTFP 2021/2023	PTFP 23/24/25	AGGIORNAMENTO PTFP 23/24/25=PTFP 24/25/26	AGGIORNAMENTO O PTFP 24/25/26=PTFP 25/26/27
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	301.726,23	300.947,90	301.745,21	350.726,56	425.102,20	373.984,13
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	1.987.938,79	2.104.998,18	2.054.037,01	2.242.165,72	2.267.276,00	2.294.780,12
Percentuale	15,18%	14,30%	14,69%	15,64%	18,75%	16,30%

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 dell'art. 4 è pari al 27,60%%;
- Il comune si colloca entro il valore soglia più basso, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntivo teorico rispetto a quello ordinario, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, quantificabile, in attesa dei dati relativi al rendiconto di gestione 2024, ai sensi della Tabella 1 del decreto, in Euro 259.375,18;
- L'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1 termina di esplicitare i suoi effetti dal 31.12.2024.
- Si rileva, in relazione ai dati sopra riportati ed ai dati del rendiconto di gestione 2024 (in fase di approvazione) e previsionali 2025, quanto segue:
 - dai dati consuntivi del 2024, in fase di approvazione del rendiconto, si stima una spesa per il personale pari ad € 380.492,00 ed un valore riferito alle entrate degli anni 2022, 2023 e 2024, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, pari ad € 2.217.565,19, che determinerebbe un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 17,16 (che corrisponderebbe ad un possibile incremento di € 231.556,17), al di sotto del valore soglia della Tabella 1 dell'art. 4 del D.M. pari al 27,60%;
 - dai dati previsionali 2025 si stima una spesa per il personale pari ad € 400.250,00, ed un valore riferito alle entrate degli anni 2023, 2024 e 2025, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, pari ad € 2.219.902,19, che fa presumere il rispetto dei limiti di cui al decreto ministeriale attuativo 17/03/2020.

b) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006.

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

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 66.271,00

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 38.669,13 nel rispetto del limite sopra riportato, tenuto conto che la limitazione del 50% non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al [comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296](#), restando fermo comunque che la spesa complessiva delle assunzioni a tempo determinato o con forme di lavoro flessibile non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

d) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

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

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2 e ss.mm.ii.;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- si attesta che il Comune di Sedrina non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

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

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

ANNO 2025: N. 1 Operatore Esperto – Settore Amministrativo e Servizi alla Persona

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

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

Nell'anno 2025 si prevede:

- la cessazione di N. 1 Operatore Esperto – Settore Amministrativo e Servizi alla Persona
- l'assunzione di N. 1 Operatore Esperto – Settore Amministrativo e Servizi alla Persona
- Nell'anno 2026 si prevede la stabilizzazione di N. 1 Operatore Esperto – Settore Amministrativo e Servizi alla Persona.
- Nell'anno 2027 nessuna assunzione prevista.

Il fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027 risulta pertanto come riportato nella tabella che segue:

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE TRIENNIO 2025/2027				
Nuovo Sistema di Classificazione	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano ASSUNZIONALE 2025/2027	
	Tempo pieno	Tempo parziale	FT	PT
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex D)	2	1		
AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex C)	4	0		
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex B)	1	1		1*
Totale	7	2		1*

* stabilizzazione di n. 1 Operatore Esperto già in servizio a tempo determinato

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

Certificazioni del Revisore dei Conti:

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo prot. 1475 del 31.03.2025.

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

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