Allegato alla delibera di G.C. n. 16 del 09/05/2025

COMUNE DI LAGHI
Provincia di Vicenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2025-2027

(art. 6, commi 1-4, decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113, decreto presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81)

Premesse e riferimenti normativi....3
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE....5
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE....6
2.1 Sottosezione di programmazione: Valore pubblico....6
2.2 Sottosezione di programmazione: Performance....7
2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza....9
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO....10
3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa....10
3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile....10
3.3 Sottosezione di programmazione: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)....10
3.3.1 : Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente suddivisa per inquadramento professionale....10
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane....11
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno....14
3.3.4 Formazione del personale....14
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO....16

Premesse e riferimenti normativi

L'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che le pubbliche amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di durata triennale.

La finalità di tale atto di programmazione è essenzialmente semplificatoria, mirando a ricondurre ad unità vari atti di programmazione settoriale.

Nel corso del 2022 sono stati emanati i provvedimenti attuativi del decreto legge 80/2021, ed in particolare:

- il d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 che, all'art. 1, elenca i piani previsti da precedenti disposizioni che vengono soppressi in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, n. 132 del 30 giugno 2022 che, tra l'altro, definisce il contenuto del PIAO ed indica un piano-tipo suddiviso in sezioni/sottosezioni, descrivendo, per ciascuna, le azioni e le attività oggetto di pianificazione. L'art. 8, comma 2, del D.M. 132/2022 ha inoltre disposto che, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione del bilancio.

Il d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 sopprime, per gli enti con più di 50 dipendenti, gli adempimenti inerenti ad alcuni piani, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, mentre per gli enti con non più di 50 dipendenti, invece, il d.P.R. rimanda ai contenuti del decreto del Ministro della pubblica amministrazione.

Tale decreto, all'art. 6, si limita a prevedere per tali Enti la compilazione di un PIAO semplificato, ed in particolare:

<u>Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione.</u>

<u>Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza:</u>

Le attività da ricomprendere nel PIAO sono quelle di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012 quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

a) autorizzazione/concessione;
b) contratti pubblici;
c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
d) concorsi e prove selettive;
e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Preso atto che nel 2024 non si sono verificati fatti corruttivi, né modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative la sezione relativa ai rischi corruttivi è stata confermata negli stessi termini del 2024 con delibera di G.C. n. 10 del 04/04/2025.

<u>Sezione Organizzazione e capitale umano</u>

Per tale sezione gli obblighi previsti per gli enti con meno di 50 dipendenti sono quelli all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2, ed in particolare:

a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);

b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

1. che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
3. l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
4. l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
5. l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
6. Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

[…]

2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

Ai fini del presente piano si richiama inoltre il DM 25 luglio 2023 che ha modificato il principio contabile relativo alla programmazione (allegato 4/1 del D.Lgs. n. 118/2011):

- al punto 8.2, modificando le lettere f) e j) che disciplinano il contenuto minimo della SeO; in particolare si prevede che:

f) per la parte spesa, la redazione per programmi all'interno delle missioni sia accompagnata non più dall'indicazioni delle risorse umane e strumentali ma dalle risorse finanziarie e strumentali;

j) la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale sia sostituita dalla "programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente.

- sempre al punto 8.2, parte 2, prevedendo che:
  - la Parte 2 della SeO comprende la programmazione in materia di lavori pubblici e patrimonio e delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente;
  - la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

In relazione a quanto sopra, nel DUPS viene prevista la programmazione delle risorse finanziarie connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, utili per la predisposizione del bilancio e per la successiva redazione del PIAO, mentre il presente documento di programmazione darà conto delle assunzioni da realizzare nel triennio.

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI LAGHI	
Indirizzo	Via Anton Burgmann 6 36010 LAGHI (VI)
Recapito telefonico	0445 714174
Indirizzo sito internet	www.comune.laghi.vi.it
e-mail	info@comune.laghi.vi.it
PEC	PEC:laghi.vi@cert.ip-veneto.net
Codice fiscale/Partita IVA	83000550240
Codice ISTAT	024049
Sindaco	Marco Lorenzato
N. dipendenti al 31/12/2024	3
N. abitanti al 31/12/2024	125

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione: Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.
Nel triennio il valore pubblico è dato anche dal raggiungimento dei risultati del PNRR. Secondo il PNA, che prevede una integrazione nelle sezioni del PIAO, l'obiettivo principale del legislatore è, infatti, quello di mettere a sistema e massimizzare l'uso delle risorse a disposizione delle pubbliche amministrazioni (umane, finanziare e strumentali) per perseguire con rapidità gli obiettivi posti con il PNRR, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e al contempo migliorando complessivamente la qualità dell'agire delle amministrazioni. Il PIAO è una misura che concorre all'adeguamento degli apparati amministrativi alle esigenze di attuazione del PNRR.

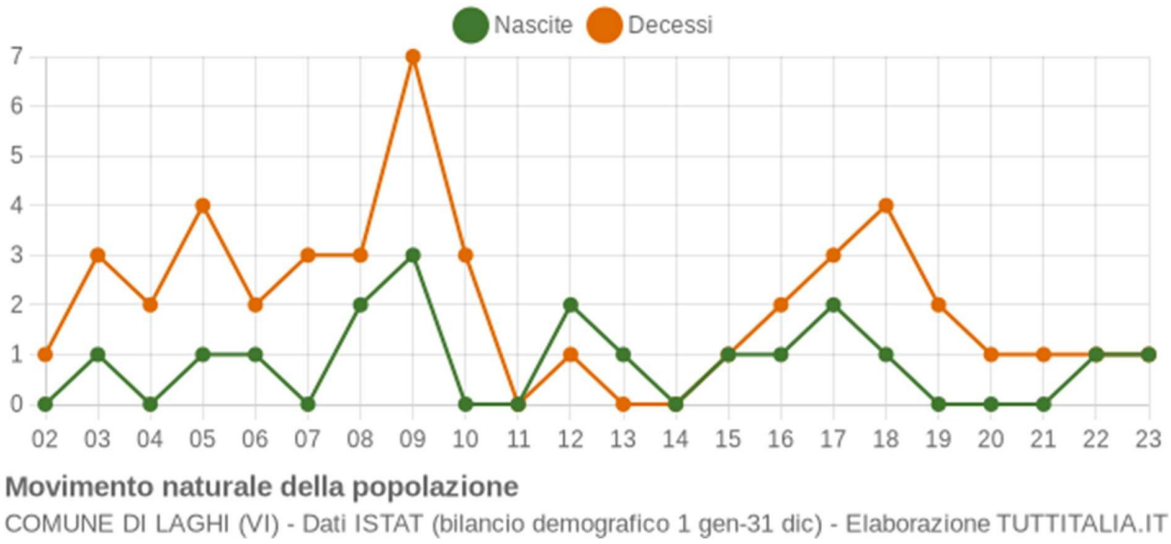
CONTESTO

Popolazione residente al 31/12/2024 n. 125 di cui:

- maschi n. 64
- femmine n. 61
- in età prescolare (0/5/anni) n. 3
- in età scuola obbligo (6/16anni) n. 13
- in forza lavoro occupazione (17/29 anni) n. 14
- in età adulta (30/65 anni) n. 65
- oltre 65 anni n. 30

- Nati nell'anno n. 1
- deceduti nell'anno n. 0
- Saldo naturale: + 1
- Immigrati nell'anno n. 9
- emigrati nell'anno n. 11
- Saldo migratorio: - 2
- Saldo complessivo (naturale + migratorio): - 1

Si riportano i grafici dell'andamento della popolazione con riferimenti ai dati statistici disponibili (2023). Come si evidenzia dalle tabelle sottostanti non si rilevano particolari scostamenti nel rapporto nascite e morti.



2.2 Sottosezione di programmazione: Performance

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione. Tuttavia, i plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto, suggeriscono, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili, di procedere ugualmente alla predisposizione della stessa.

Ai sensi dell'art. 3 comma 1 lettera b) del Decreto 30 giugno 2022 n. 132, questo ambito programmatico deve essere predisposto secondo le logiche di performance management, come delineato nel capo II del D. lgs. 150/2009. Tale ambito è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'art. 10, comma 1, lett. b) del predetto decreto legislativo.
Secondo la dottrina recente, la performance è definita come "il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita".
In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.
Gli obiettivi strategici si articolano in:

- obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore;
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure del PNRR;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Per quanto riguarda gli obiettivi di performance si rileva che attualmente nel Comune di Laghi operano due soli dipendenti a tempo pieno.

Si evidenzia che in Gazzetta Ufficiale n. 75 del 31 marzo 2025 sono stati indetti cinque referendum abrogativi previsti dall'articolo 75 della Costituzione. Si ritiene pertanto, in relazione alla scarsa disponibilità di risorse umane (2 dipendenti) e ai complessi adempimenti connesse al referendum di definire degli obiettivi che sia adeguati e funzionali al corretto espletamento degli adempimenti elettorali.

Si riportano di seguito le schede relative al Piano della Performance del Comune di Laghi. Si precisa che gli obiettivi di performance per il personale dell'Area Finanziaria in delega all'Unione Montana Alto Astico sarà redatto dalla stessa Unione Montana.

COMUNE DI LAGHI PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI – ANNO 2025 TUTTE LE AREE OBIETTIVO TRASVERSALE	
OBIETTIVO STRATEGICO	Servizi istituzionali, generali e di gestione: assicurare i servizi con le risorse interne
AREA	TECNICA
OBIETTIVO OPERATIVO	Assicurare tutti gli adempimenti connessi al Referendum 2025: predisposizione seggi elettorali, apertura ufficio elettorale, installazione tabelloni, ecc.

RISULTATO	Assicurare il corretto espletamento di tutti gli adempimenti senza ricorrere a personale esterno			
TERMINE	31/12/2025			
RISORSE UMANE IMPIEGATE	Categoria	Unità	% di impiego dell'obiettivo	Peso dell'obiettivo
	Istruttori e operatore esperto	n. 2 unità	100 %	100 %

COMUNE DI LAGHI PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI – ANNO 2025 SEGRETARIO COMUNALE				
OBIETTIVO STRATEGICO	Miglioramento del funzionamento dell'Ente: potenziamento attività			
AREA	Segretario comunale			
OBIETTIVO OPERATIVO	Supporto e predisposizione atti normativi e delibere di particolare rilevanza			
RISULTATO	Relazione			
TERMINE	31/12/2025			
RISORSE UMANE IMPIEGATE	Categoria	Unità	% di impiego dell'obiettivo	Peso dell'obiettivo
	Segretario comunale	n. 1 unità	100 %	100 %

2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

Come previsto dal PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE - Aggiornamento 2024 PNA, i comuni con popolazione al di sotto di 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione della sezione, valutano se nell'anno precedente si siano verificate o meno le seguenti evenienze:

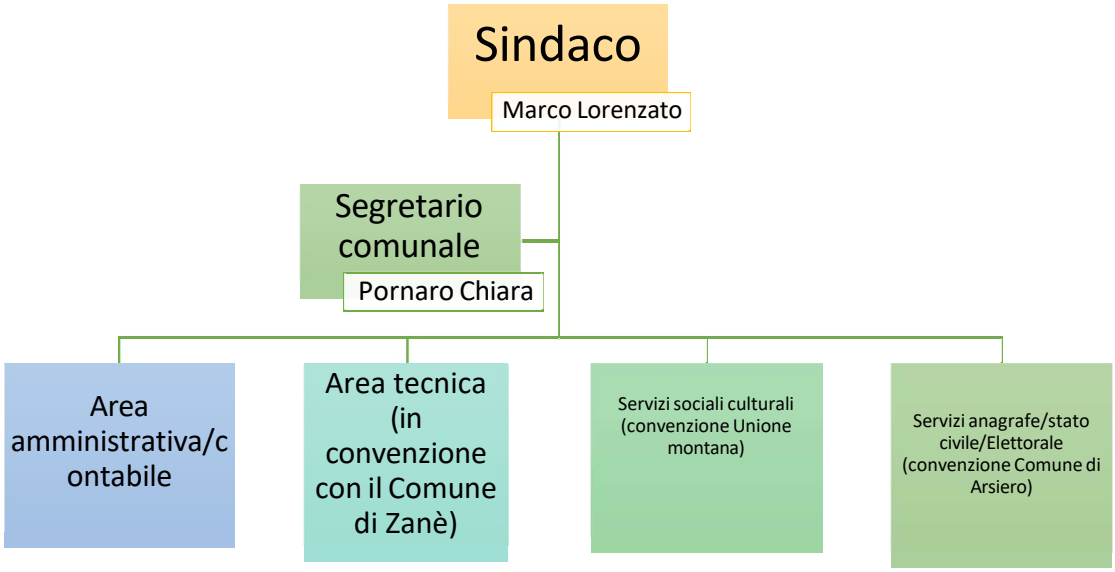
- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Con delibera di G.C. n. 10 del 04/04/2025 è stato confermato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza adottato nel 2024 (allegato 1).

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è riportata nell'organigramma che segue. Il Comune di Laghi è diviso in 3 aree.



I Servizi di Anagrafe/Stato Civile/Elettorale sono gestiti mediante convenzione con il Comune di Arsiero.
Il Servizio Finanziario/Tributi/Personale è gestito con il supporto dell'Unione Montana Alto Astico.
I Servizi Sociali e Culturali sono gestiti mediante convenzione con l'Unione Montana Alto Astico.
Il Servizio Tecnico è gestito mediante convenzione con il Comune di Zanè e Arsiero.
L'Ente gestisce in forma associata l'attività, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi, con l'Unione Montana Alto Astico.
Si ritiene importante segnalare che per tutto il 2024 e fino al 20 marzo 2025 l'Ente ha disposto di un Segretario comunale a scavalco.

3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile

Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro agile essendo l'ente dotato di poche unità non è possibile, in questo momento, valutare forme di lavoro agile senza compromettere i servizi essenziali.

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

3.3.1 : Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente suddivisa per inquadramento professionale

Area	Unità di personale	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Tempo ridotto
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	n. 0	n. 0	n. 0	
Area degli istruttori	n. 2	n. 2	n. 2	
Area degli operatori esperti	n. 1	n. 1	n. 1	
TOTALE UNITA' DI PERSONALE	n. 3	n. 3	n. 3	

Si evidenza che una figura appartenente all'Area degli istruttori è in comando presso l'Unione Montana Alto

Astico.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Il calcolo degli spazi assunzionali è disciplinato dall'art. 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e dalle successive disposizioni attuative ed interpretative contenute nel DPCM 17 marzo 2020 corredato dalla circolare esplicativa del Dipartimento funzione pubblica del 13/05/2020.

Il limite è rappresentato dal rapporto percentuale esistente tra la spesa del personale e le entrate dei primi tre titoli detratto il Fondo crediti di dubbia esigibilità calcolati sulla base dell'ultimo rendiconto approvato tenendo conto di tali previsioni.

In base a tali calcoli, i Comuni vengono, sostanzialmente, divisi in tre fasce:

A) i Comuni "virtuosi", ovvero quelli che hanno un rapporto di personale sulle entrate correnti al di sotto del "valore soglia" più basso per la fascia demografica di appartenenza, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del richiamato DPCM, in relazione alla fascia demografica di appartenenza (art. 4, comma 2, DPCM).

B) I Comuni in cui il rapporto fra la spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del DPCM, applicano un turn-over pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia;

C) i Comuni in cui il rapporto fra la spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DPCM in corrispondenza alla fascia demografica di appartenenza, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

E' inoltre necessario considerare che dal 2025 per i comuni "virtuosi" cessa l'applicabilità:

- dell'incremento graduale rispetto alla spesa di personale 2018, previsto dall'art. 5, comma 1, DPCM;
- della possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga ai predetti incrementi percentuali;
- della possibilità, per i Comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte di un'Unione di comuni, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, di incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione; solo fino al 31/12/2024, tale maggiore spesa è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purchè collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Sulla base dell'ultimo rendiconto approvato (2023) la capacità assunzionale del Comune di Laghi è rappresentata nella tabella sottoriportata:

- i sensi dell'art. 3 del D.M. 17/03/2020 il Comune di Laghi appartiene alla fascia a) che contempla un numero di abitanti da 0 a 999;
- ai sensi dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020 il VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA del personale del Comune di Laghi come da tabella 1 è pari al **29,50 %;**
- ai sensi dell'art. 6 del D.M. 17/03/2020 il VALORE SOGLIA DI RIENTRO come da tabella 3 è pari al

33,50%;

In base ai conteggi effettuati in applicazione del citato DPCM e secondo le indicazioni della Circolare ministeriale del 13/05/2020 il nostro Comune ha un rapporto di spesa di personale/entrate correnti così determinato:

Anno 2023

Anno ultimo rendiconto approvato	2023
Numero abitanti	178
Ente facente parte di unione di comuni	Si

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell''amministrazione e al netto dell''IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2023
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	66.504,86
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	0,00
Totale spesa	66.504,86

Entrate correnti (accertamenti di competenza):

Titolo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	162.946,45	179.850,81	170.735,64
2 - Trasferimenti correnti	24.710,95	19.042,06	61.046,11
3 - Entrate extratributarie	41.900,32	32.445,90	32.569,18
altre entrate	0,00	0,00	0,00

Totale entrate	229.557,72	231.338,77	264.350,93

Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni	241.749,14
F.C.D.E.	2.479,77
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	239.269,37

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
27,79 %	29,50 %	33,50 %	1,71 %

In data 31/12/2024 è stato coperto un posto vacante di Istruttore contabile – Tempo Pieno (ex Cat C) attraverso l'applicazione di quanto previsto dall'art. 5 comma 3 DM 17 MARZO 2020, trasferito in comando presso l'Unione Montana Alto Astico.

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

IL comma 562 dell'art. 1 della Legge 296/2006 prevede per gli Enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008 (per il Comune di Laghi il limite ammonta ad € 104.717,26) A tal fine costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

Cumulando tutti tali dati si ha un risultato di euro € 72.157,16 (previsione 2025/2027) ragione per la quale il limite viene rispettato e, comunque, sarà puntualmente monitorato in corso di gestione.

VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE

Si attesta 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.

a) stima del trend delle cessazioni

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

Stima del trend delle cessazioni	Es.: numero di pensionamenti programmati
2025	0
2026	0
2027	0

b) stima dell'evoluzione dei fabbisogni

In questa sezione sono descritte le novità nel fabbisogno di personale in correlazione a modifiche

organizzative/funzionali in atto.
Nel triennio 2025/2027 non si prevedono assunzioni

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

Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:
In considerazione del ridotto numero di dipendenti non è fattibile una redistribuzione del personale tra uffici/servizi.

Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti e mobilità:
Eventuali assunzioni necessarie ad assicurare il funzionamento della struttura comunale potranno essere programmate solo al sussistere del rispetto dei parametri normativi relativi alla capacità assunzionale e alla disponibilità di adeguate risorse finanziarie.

Progressioni verticali di carriera:
L'attuale disciplina normativa prevede che "fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti". (art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001).
Nel Comune di Laghi non vi è un numero di assunzioni dall'esterno tali da permettere l'attivazione di tale possibilità

Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:
L'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, prevede che anche i Comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità dell'anno 2009. Tale limite è elevato al 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 se il Comune, è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni.

Assunzioni mediante stabilizzazione di personale:
Nell'ente non è presente personale che può essere stabilizzato.

3.3.4 Formazione del personale

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare ed attuare attività formativa per il personale al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Il valore della formazione, negli ultimi anni, ha assunto una rilevanza ancora più strategica, tenuto conto dell'esigenza di sopperire alla progressiva limitazione del turn over imposta dalla normativa con necessità di personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi.

Il CCNL dedica ampio spazio alla formazione, indicando fra l'altro che le attività di formazione sono finalizzate a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo

In tema di formazione è inoltre necessario rispettare quanto previsto dalla Direttiva in data 14/01/2025 del Ministro della PA dal titolo "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" i cui obiettivi principale sono:

- guidare le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR e necessarie per il conseguimento dei suoi target, anche promuovendo l'accesso alle opportunità formative promosse dal Dipartimento della funzione pubblica e dal sistema di enti pubblici preposti all'erogazione della formazione;
- individuare i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione, in un'ottica di impatto sulla creazione di valore pubblico; a tale riguardo è necessario aumentare ovvero migliorare la consapevolezza del fatto che le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per i seguenti soggetti:
- le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative;
- le amministrazioni stesse;
- i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

Sulla base di quanto sopra dovranno pertanto essere attivati idonei percorsi formativi per tutti i dipendenti.

Dal punto di vista organizzativo, la formazione si svilupperà su due livelli:

- l'aggiornamento professionale;
- la formazione obbligatoria di base.

Relativamente all'aggiornamento professionale, le priorità di ammissione del personale alle iniziative risulteranno dalla segnalazione del responsabile di posizione organizzativa tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza.
La formazione obbligatoria di base riguarderà i seguenti ambiti:

- Misure in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;
- Codice dell'Amministrazione Digitale;
- Trattamento dei dati personali;
- Sicurezza sui luoghi di lavoro.

Inoltre, potranno essere attivate attività formative di base, anche riguardanti competenze trasversali, preferibilmente con webinar.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

L'art. 6 del DM n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione.