

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

PIAO 2025-2026-2027

in modalità semplificata ex art. 6, co. 6 D.L. 80/2021

**Approvato con deliberazione di Giunta
n. 11 del 15.04.2025**

INTRODUZIONE

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.

Il PIAO rappresenta una 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.

NORMATIVA

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 Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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 del fabbisogno di personale.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 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.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione con decreto n. 132 del 30 giugno 2022 ha definito il contenuto del PIAO, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, e ha approvato il Piano-tipo con relativa guida alla redazione del Piano.

SITUAZIONE DELL'ENTE

L'Unione Montana del Baldo Garda, quale amministrazione con meno di 50 dipendenti, adotta il PIAO in forma semplificata.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio n. 2 del 06.03.2025 e il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio n. 3 del 06.03.2025.

Il presente PIAO viene predisposto in base a criteri di proporzionalità e sostenibilità dell'ente, in formato digitale e viene pubblicato sul proprio sito istituzionale - nella sezione Amministrazione Trasparente - e sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il presente PIAO sarà oggetto di aggiornamento entro il 31 gennaio di ogni anno o diverso termine previsto dalla legge.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1. Anagrafica

Denominazione

Unione Montana del Baldo-Garda

Indirizzo

Sede: Loc. Platano

6 Caprino Veronese (Vr) cap 37013

C.F. 80010140236 / P.Iva 01786680239

Contatti

Tel: 0456230877- 878

Email: baldo@unionebaldo.vr.it

Pec: unionebaldo@pec.it

Sito web: <https://unionebaldo.vr.it>

Presidente

Castellani Maurizio

mandato 2024-2029 - deliberazione del Consiglio n. 9 del 19.12.2024

Numero dei dipendenti al 30.12.2024

6 dipendenti (2 a tempo pieno e 4 part time)

Storia dell'Ente

Con D.G.R. n. 2248/2013 è stato confermato l'ambito della Comunità montana del Baldo, costituito dai Comuni di Brentino Belluno, Brenzone sul Garda, Caprino Veronese, Costermano sul Garda, Ferrara di Monte Baldo, Malcesine, Rivoli Veronese, San Zeno di Montagna e Torri del Benaco, quale ambito territoriale ottimale ai fini della costituzione della corrispondente Unione Montana ai sensi della L.R. 40/2012 "Norme in materia di unioni montane".

Nel 2014, a seguito dell'approvazione dello Statuto ed elezione del Presidente, è stata costituita l'Unione Montana del Baldo-Garda, quale ente locale (unione di comuni montani) ai sensi dell'art. 32 del D.lgs. 267/2000.

La Regione del Veneto con decreto del Presidente della Giunta regionale n. 172 del 27.11.2014 ha preso atto della costituzione dell'Unione Montana del Baldo-Garda, formata dai Comuni sopra elencati e dell'estinzione della Comunità montana del Baldo.

A seguito delle modifiche alla legge regione del Veneto n. 40/2012, apportate dalla legge regionale n. 2/2020, è stato approvato dal Consiglio dell'Unione Montana del Baldo-Garda, con deliberazione n. 12 del 30.07.2020 dichiarata immediatamente eseguibile, il nuovo Statuto dell'Ente. Tale Statuto è stato pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione del Veneto n. 133 del 28.08.2020 entrando in vigore il giorno successivo alla pubblicazione sul BUR.

Comuni appartenenti

L'Unione Montana del Baldo-Garda è costituita dai Comuni di Brentino Belluno, Brenzone sul Garda, Caprino Veronese, Costermano sul Garda, Ferrara di Monte Baldo, Malcesine, Rivoli Veronese, San Zeno di Montagna e Torri del Benaco. Tali Comuni sono in parte totalmente montani e in parte parzialmente montani.

Territorio e popolazione

Il territorio dell'Unione Montana ha una superficie di 260,08 Km².

La popolazione residente nei Comuni appartenenti all'Unione al 01.01.2024 è di **26.947** abitanti secondo i dati ISTAT.

	Funzioni L'Unione montana ha come scopo principale lo svolgimento dell'esercizio associato di funzioni e servizi per i Comuni compresi nel proprio ambito territoriale, ivi comprese le funzioni fondamentali come individuate dalla legge nazionale, nonché la collaborazione con i Comuni aderenti per migliorare le condizioni di vita dei cittadini e per fornire loro livelli adeguati di servizi, la tutela e valorizzazione delle risorse territoriali ed ambientali e la promozione dello sviluppo socio economico della montagna. Le funzioni fondamentali e le funzioni delegate dalla Regione del Veneto, nonché i servizi associati svolti dall'Ente sono illustrati nella nota di aggiornamento al DUP 2025-2027. Analisi del contesto esterno ed interno Il contesto esterno ed interno all'Ente è descritto nel DUP 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio n. 2 del 06.03.2025.
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico	Sezione non obbligatoria per le amministrazioni pubbliche con meno di 50 dipendenti
2.2 Performance	Pur non essendo obbligatoria la redazione di tale sotto sezione per gli Enti con meno di 50 dipendenti, visto anche le istruzioni tecniche al PIAO dell'ANCI di febbraio 2023, l'ente ha ritenuto opportuno predisporre il Piano performance 2025, che in sostanza coincide con il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 197 del TUEL. Il piano performance di cui all'art. 10, comma 1 lettera a) del d.lgs. 150/2009 è finalizzato: ➤ alla programmazione degli obiettivi gestionali, predisposti sulla base degli obiettivi strategici e operativi definiti dall'organo di indirizzo e controllo politico-amministrativo; ➤ a misurare l'efficacia, l'efficienza e il grado di economicità dell'azione intrapresa dall'Amministrazione mediante indicatori di performance. Il Piano degli obiettivi/Piano performance costituisce indirizzo gestionale per i Responsabili dei servizi, nonché parametro di riferimento per la verifica dei risultati conseguiti da parte dei responsabili e per l'erogazione delle retribuzioni di risultato e di produttività previste nei contratti di lavoro. Gli esiti della performance sono riportati nella relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10, comma 1 lettera b) del d.lgs. 150/2009 da redigere e pubblicare sul sito istituzionale entro il 30 giugno di ogni anno. Tale relazione è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ed evidenza, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. L'Unione Montana del Baldo-Garda con deliberazione di Giunta n. 8 del 25.03.2025 ha approvato il PEG 2025-2027 parte economica e ha disposto che il piano dettagliato degli obiettivi/piano performance 2025 sarà previsto nel piano integrativo di attività e organizzazione (PIAO) 2025. L'ente con deliberazione di Giunta n. 2 del 07.03.2019, successivamente modificata con deliberazioni di Giunta n. 13 del 05.03.2020 e n. 20 del 13.07.2023, ha approvato il sistema permanente di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Unione Montana del Baldo-Garda. Tale sistema prevede la valutazione del personale in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla valutazione dei comportamenti organizzativi. Il Ministro per la Pubblica Amministrazione con nota del 24.01.2024 relativa alle prime indicazioni operative in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale di cui alla direttiva del 28.11.2023, ha invitato le amministrazioni pubbliche

	ad assegnare gli obiettivi al personale entro il mese di febbraio. Ha inoltre indicato che tali obiettivi siano chiari, concreti, misurabili, assegnati tempestivamente, finalizzati all'incremento dell'efficienza e dell'efficacia del lavoro pubblico e aderenti alla specificità dei destinatari e alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Alla luce di quanto sopra, in collaborazione e a seguito di incontri con i Responsabili di Area, è stato definito il piano della performance 2025-2027, contenente gli obiettivi assegnati a ciascuna area, di cui all'allegato 1).
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	L'art. 3 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022 stabilisce che sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. L'art. 6 del medesimo decreto precisa che: 1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge 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. 2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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. La delibera ANAC n. 495 del 25/09/2024 ha modificato gli obblighi di trasparenza. L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), in attuazione dell'articolo 48, commi 2 e 3, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, che ha il compito di definire – sentiti il Garante per la protezione dei dati personali, la Conferenza unificata, l'Agenzia Italia Digitale-AGID e l'ISTAT – modelli e schemi per l'organizzazione, la codificazione e la rappresentazione dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, ai sensi della normativa vigente, ha esercitato, da ultimo, le proprie competenze con la delibera n. 495 del 25 settembre 2024[1], con la quale: a) sono stati approvati e pubblicati TRE schemi di pubblicazione; b) sono stati pubblicati altri DIECI schemi di pubblicazione, non ancora definitivi; c) sono state emanate le istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di trasparenza. I tre nuovi schemi riguardano – immediatamente – gli adempimenti per soddisfare gli obblighi di pubblicità e trasparenza nelle materie disciplinate dai seguenti articoli, del d.lgs. 33/2013: Articolo 4-bis – Utilizzo delle risorse pubbliche; Articolo 13 – Organizzazione; Articolo 31 – Controlli su attività e organizzazione. L'ANAC, con la stessa delibera, “ha concesso” alle amministrazioni un periodo transitorio di dodici mesi per procedere all'aggiornamento delle sezioni di Amministrazioni trasparente rispetto ai nuovi schemi. Nello stesso lasso di tempo, le attività di vigilanza di ANAC non saranno sospese relativamente agli obblighi di pubblicazione, mentre non

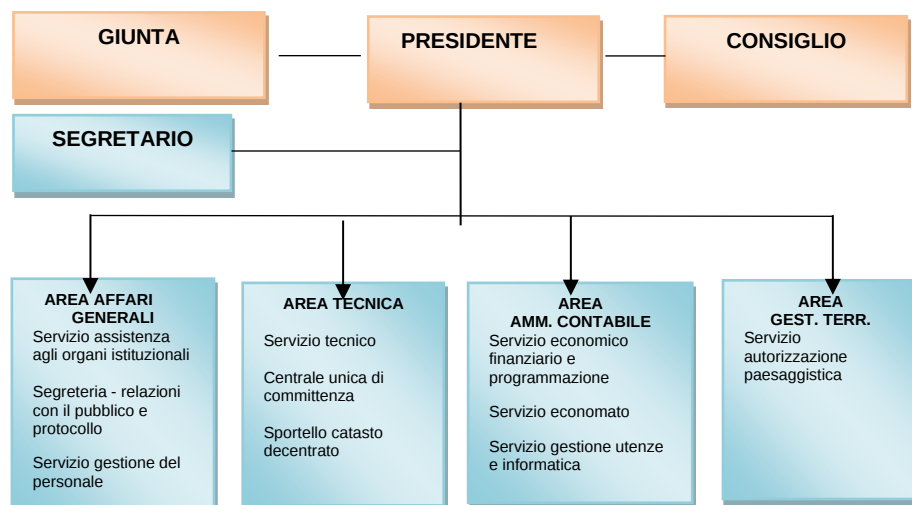
	saranno applicate sanzioni per la sola mancata conformità dei tre nuovi schemi. I dodici mesi per adeguarsi, scadono a ottobre del 2025. Il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta n. 1 del 03.03.2022, è oggetto di aggiornamento a seguito delle nuove disposizioni in materia e della nuova organizzazione dell'Ente in vigore dal 01.07.2025. Il piano aggiornato verrà approvato con provvedimento di integrazione del PIAO 2025-2027 entro il mese di ottobre 2025, previa nomina dell'incarico di OIV scaduto il 31.12.2024.
--	---

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

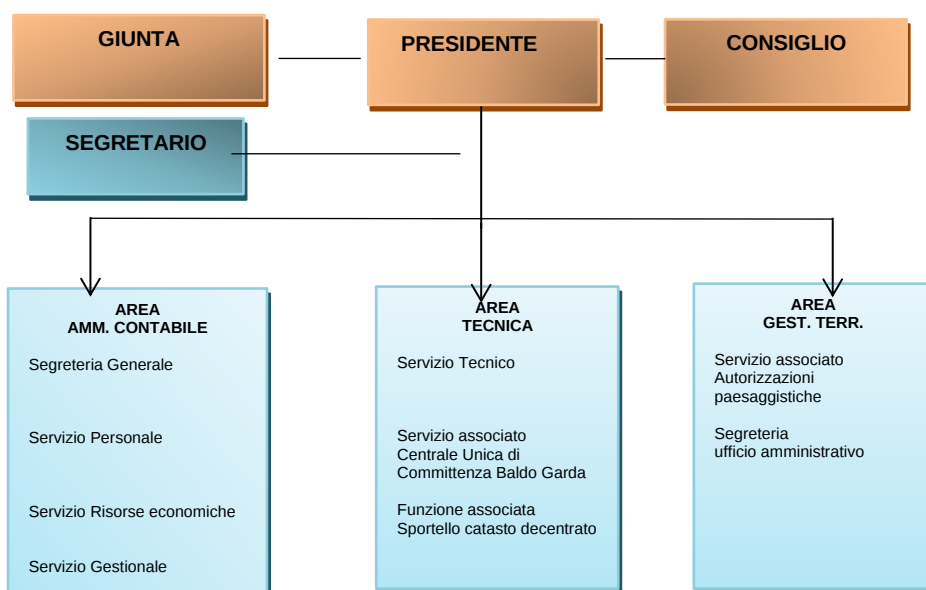
3.1 Struttura organizzativa

Organigramma

L'attuale struttura organizzativa dell'Ente, approvata con deliberazione di Giunta n. 6 del 28.02.2023, resta in vigore fino al **30.06.2025**.



Al fine di semplificare, snellire e ottimizzare l'impiego del personale in dotazione viene disposta una nuova struttura organizzativa, ottenuta con la fusione di due aree e una diversa distribuzione dei servizi. Il nuovo organigramma di seguito riportato sarà attivo dal **01.07.2025**



Il nuovo organigramma completo è pubblicato sul sito <https://unionebaldo.vr.it> alla sezione [Amministrazione Trasparente / Disposizioni generali / Atti generali](#).

Organi di Governo

Il Consiglio dell'Unione Montana è composto da 27 Consiglieri e la Giunta da 9 Assessori. Sul sito web dell'Unione <https://unionebaldo.vr.it> alla sezione Amministrazione Trasparente/Organizzazione/Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo sono indicati i componenti del Consiglio e della Giunta per il mandato 2024-2029 e le cariche istituzionali. Tutti i consiglieri ed assessori non percepiscono alcuna retribuzione o gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio e della Giunta.

Segretario dell'Ente

L'art. 32, comma 5-ter, del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i., prevede che *“il presidente dell'unione di comuni si avvale del segretario di un comune facente parte dell'unione, senza che ciò comporti l'erogazione di ulteriori indennità e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica”*.

L'art. 97, comma 5, del d.lgs. n. 267/2000 stabilisce che *“il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, può prevedere un vicesegretario per coadiuvare il segretario e sostituirlo nei casi di vacanza, assenza o impedimento”*.

L'art. 21 dello Statuto dell'Ente dispone che *“la gestione amministrativa dell'Unione montana è affidata al Segretario, titolare della funzione apicale dell'Unione montana, assunto o incaricato con le modalità previste dal Regolamento degli uffici e dei servizi. In caso di assenza del segretario titolare, il ruolo potrà essere svolto da un dirigente, ove presente, o da Responsabile di Servizio in possesso di idonei titoli di studio, o da un segretario in convenzione con altra Unione Montana, o con un segretario in convenzione con uno dei comuni facenti parte dell'Unione, o con un segretario di un Comune non appartenente all'Unione dei comuni facenti parte dell'Unione”*;

Con decreto del Presidente n. 1/2025 è stato nominato Segretario dell'Ente per il periodo dal 01.01.2025 al 31.12.2026 la dipendente che svolge il ruolo di responsabile dell'Area Amministrativa Contabile e ad interim dell'Area Affari Generali.

Incaricati di Elevata Qualificazione

L'Ente è privo di personale di qualifica dirigenziale, pertanto le funzioni dirigenziali di cui all'art. 107, commi 2 e 3, del TUEL, per ciascuna Area, sono attribuite a seguito di provvedimento motivato del Presidente a dipendenti assunti a tempo indeterminato o determinato inquadrati nell'area dei Funzionari (classificazione secondo il CCNL 2019-2023), ai quali sono conferiti incarichi di Elevata Qualificazione.

Con decreti del Presidente dell'Unione sono stati nominati i Responsabili delle Aree in qualità di incaricati di Elevata Qualificazione come segue:

- decreto n. 7/2023 il Responsabile dell'Area Tecnica dal 01.04.2023 fino al 31.03.2026
- decreto n. 8/2023 il Responsabile dell'Area Contabile dal 01.04.2023 fino al 31.03.2026
- decreto n. 9/2023 il Responsabile dell'Area Affari Generali dal 01.04.2023 fino al 31.03.2026
- decreto n. 4 del 12.03.2025 è stato nominato un Responsabile dell'Area Gestione del Territorio con incarico temporaneo dal 13.03.2025 al 30.06.2025.

A seguito dell'attivazione della nuova organizzazione a decorrere dal 01.07.2025 con apposito provvedimento verranno ridefiniti gli incarichi di elevata qualificazione e la pesatura per l'attribuzione dell'indennità di posizione e di risultato.

Nuove disposizioni organizzative

Si ricorda che con deliberazione di Giunta n. 11 del 24.03.2023 sono state fornite disposizioni in merito all'organizzazione dell'ente e precisamente:

1. sono stati istituiti 4 incarichi di Elevata Qualificazione (una per ogni Area) da conferire a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;
2. sono stati determinati i criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi di EQ;
3. è stato stabilito che gli incarichi di EQ avranno una durata di 3 anni e potranno essere rinnovati per ulteriori tre anni;

	4. è stato disposto, fino a una diversa riorganizzazione dell'Ente, che: - l'incarico di EQ per l'Area Affari Generali, essendo sprovvista di personale al quale poter affidare le funzioni di responsabile del servizio, sia conferito ad interim ad altro incaricato di EQ; - l'incarico di EQ per l'Area Gestione del Territorio sia assegnato a personale assunto ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 fino al termine del mandato del Presidente. Con il presente piano si dispongono le seguenti variazioni all'organizzazione dell'ente valida dal 01.07.2025: 1. sono istituiti 3 incarichi di Elevata Qualificazione da conferire, confermare, o rinnovare a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. ➤ incarico di EQ per Area Amministrativa Contabile ➤ incarico di EQ per Area Tecnica ➤ incarico di EQ per Area Gestione del Territorio 2. sono confermati i criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi di EQ approvati con deliberazione di Giunta n. 11/2023; 3. si conferma che gli incarichi di EQ avranno una durata di 3 anni e potranno essere confermati e/o rinnovati; si conferma che l'incarico di EQ per l'Area Gestione del Territorio venga assegnato a personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 fino a quando perdura la carenza di capacità assunzionale a tempo indeterminato. Dipendenti Alla data del 30.12.2024 l'ente aveva 6 dipendenti (2 a tempo pieno e 4 part time) ➤ n. 5 a tempo indeterminato (di cui 2 a tempo pieno e 3 part-time) ➤ n. 1 a tempo determinato (part -time 50%) assunto ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000.
3.2 Organizzazione del lavoro agile	La normativa in materia di lavoro agile prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. L'Unione non ha al momento adottato il POLA e pertanto come previsto dalla normativa vigente "In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano". Ove il lavoro agile venga richiesto da parte di dipendenti dell'Ente verrà regolato secondo le Linee guida per i dipendenti PA. Ad oggi nessun dipendente ha chiesto l'applicazione del lavoro agile.
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	1. Verifica annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale L'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 prevede l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni, di effettuare, con cadenza annuale, una ricognizione del personale al fine di

verificare la sussistenza di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, pena il divieto di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto.

Le condizioni di soprannumero si rilevano da una verifica numerico/formale condotta sulla dotazione organica dell'Ente e resa palese dall'eventuale presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre le condizioni di eccedenza si rilevano in primis dalla condizione finanziaria non rispondente alle norme ed ai limiti imposti dal legislatore in materia di spese di personale e di rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Alla luce delle disposizioni sopra richiamate si dà atto per l'anno 2025 che:

- vista l'attuale consistenza del personale presente nell'organizzazione dell'Ente, gli obiettivi strategici ed operativi fissati dall'amministrazione per il triennio 2025-2027, nonché la necessità di garantire efficienza e qualità dei servizi offerti, *non si rilevano eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali;*
- la struttura organizzativa dell'Unione Montana del Baldo-Garda non presenta situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in quanto:
 - non vi sono rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati fuori dalla dotazione organica vigente;
 - risultano rispettati i limiti imposti dal legislatore in materia di spese di personale per le Unioni Montane, come risulta da ultimo rendiconto della gestione approvato dal Consiglio dell'Unione Montana.

2. Programmazione delle risorse finanziarie per fabbisogni del personale 2025-2027

Il DUP 2025-2027, approvata con deliberazione di Consiglio n. 2 del 06.03.2025, nella Sezione operativa parte II contiene la programmazione delle risorse finanziarie per fabbisogni del personale 2025-2027.

Tale programmazione è stata 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.

Tale programmazione costituisce il presupposto necessario per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 da inserire nella presente sezione del PIAO.

3. Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027

Alla luce di quanto sopra si fa presente che il Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 di seguito riportato è stato redatto sulla base:

- della programmazione delle risorse finanziarie per fabbisogni del personale 2025-2027;
- della ricognizione annuale sulla situazione di soprannumero o di eccedenze di personale;
- della verifica del numero di dipendenti cessati dal servizio per pensionamento o per scadenza del contratto a tempo determinato;
- della verifica della capacità assunzionale dell'Ente in relazione alla normativa vigente per le Unioni Montane;
- dell'analisi degli effettivi fabbisogni dell'Ente.

Si riporta di seguito il **programma di assunzione 2025-2026-2027** e la **rappresentazione della consistenza di personale 2025-2026-2027**.

La rappresentazione sotto riportata è stata effettuata considerando il nuovo sistema di classificazione introdotto con il CCNL per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022.

PROGRAMMA DI ASSUNZIONE 2025

TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE	MODALITÀ ASSUNZIONE	INQUAD.	DECORRENZA ASSUNZIONE	AREA DI ASSEGNAZIONE
Contratto a tempo indeterminato part-time 50% (18 ore alla settimana) ¹	Concorso pubblico	n. 1 istruttore	gennaio 2025	Area Gestione del territorio
Contratto a tempo determinato - incarico a contratto ex art. 110, comma 1, del TUEL part-time 50% (18 ore alla settimana) ²	Selezione pubblica	n. 1 funzionario incarico di EQ	maggio 2025 Durata tre anni prorogabile fino al termine del mandato del Presidente	Area Gestione del territorio

1. assunzione disposta a seguito di cessazione dal servizio di un dipendente nell'anno 2024
2. assunzione disposta nel rispetto dei limiti di spesa previsti per i contratti a tempo determinato.

PROGRAMMA DI ASSUNZIONE 2026-2027

Al momento non sono previste assunzioni per gli anni 2026 e 2027

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DAL 01.07. 2025

AREE/SERVIZI	PROFILO PROFESSIONALE	RAPPORTO DI LAVORO
SEGRETERIO	Segretario di altro Comune dell'Unione o di un Comune non appartenente all'Unione o dipendente dell'ente in possesso dei requisiti	
AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE		
Segreteria Generale Servizio Personale Servizio Risorse economiche Servizio Gestionale	Funzionario - Responsabile di Area (incarico di EQ)	A tempo indeterminato
AREA TECNICA		
Servizio tecnico Servizio associato Centrale unica di committenza Baldo-Garda Funzione associata sportello catasto decentrato	Funzionario - Responsabile di Area (incarico di EQ) Istruttore	A tempo indeterminato A tempo indeterminato
AREA GESTIONE DEL TERRITORIO		
Servizio associato valutazione autorizzazioni paesaggistiche Segreteria - ufficio amministrativo	Funzionario - Responsabile di Area (incarico di EQ) Assunzione da effettuare nel mese di maggio 2025	A tempo determinato con contratto art. 110, comma 1, del TUEL di tre anni prorogabile fino al termine del mandato del Presidente
	Funzionario - incarico di specifica responsabilità	A tempo indeterminato
	Istruttore (assunto il 07.01.2025)	A tempo indeterminato

	CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA ANNI 2026 E 2027 Per gli anni 2026 e 2027 non sono al momento previste modifiche alla consistenza della dotazione organica rispetto all'anno 2025
3.4 Piano delle azioni positive o pari opportunità	Il piano delle azioni positive o pari opportunità aggiornato per il triennio 2025-2027 è riportato all' allegato 2) del presente provvedimento.
3.5 Piano di formazione del personale	Il piano formazione del personale dell'Unione Montana del Baldo-Garda per il triennio 2025-2027 è riportato all'allegato 3) del presente provvedimento tale piano aggiornato per il triennio
4. MONITORAGGIO	
	Il monitoraggio del PIAO, pur non essendo obbligatorio per gli Enti con meno di 50 dipendenti, sarà effettuato: - secondo le modalità stabilite dagli art. 6 e 10, comma 1, lett. b) del d.lgs. 150/2009 per quanto attiene alla sottosezione Performance; - secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

Allegato 1) Piano Performance

Allegato 2) Piano delle azioni positive o pari opportunità

Allegato 3) Piano della formazione