COMUNE DI SABBIONETA

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)
Triennio 2025-2027

SABBIONETA

Comune
di Sabbioneta

Sezione 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Sottosezione 1.1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione	1.1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione	**SCHEDA ANAGRAFICA** ***Denominazione Ente: COMUNE DI SABBIONETA*** ***Provincia di: Mantova*** ***Indirizzo: Piazza Ducale 2, Sabbioneta (MN)*** *Codice Fiscale: 83000390209 - P.IVA: 01206600205* *Codice catastale: H652* *Codice Ente TBEL: 1030450540* *Codice Ente BDAP: 162042930527284502* *Codice Uff_eFatturaPA: UFVN2C* *Cod. Istat: 020054* *Sindaco: Marco Pasquali* *Abitanti al 31/12/2024 n. 4084* *Superficie: Kmq 37* *Numero totale personale dipendente al 31/12/2024: nr. 17 unità a tempo indeterminato* *Sito internet:* https://www.comune.sabbioneta.mn.it/ *E-mail:* protocollo@comune.sabbioneta.mn.it *PEC:* comune.sabbioneta@pec.regione.lombardia.it

Sezione 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1.: VALORE PUBBLICO

2.1. Valore pubblico	2.1 Valore Pubblico	**VALORE PUBBLICO** In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze n. 132/2022 - "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", si precisa che l'Ente ha un numero di dipendenti inferiore a 50 e pertanto non è tenuto alla compilazione della presente sottosezione 2.1. del PIAO.

SOTTOSEZIONE 2.2: PERFORMANCE

2.2 Performance	2.2.1 Piano degli Obiettivi	**PIANO DEGLI OBIETTIVI** L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze n. 132/2022 - "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", stabilisce che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione. L'assegnazione degli obiettivi alla struttura organizzativa verrà comunque stabilita con apposita deliberazione di Giunta Comunale.
	2.2.2 Performance	**PERFORMANCE** Obiettivi e performance per favorire la razionalizzazione delle dotazioni informatiche e strumentali dell'Ente 1. ACCESSIBILITÀ AI SERVIZI COMUNALI Nell'ambito del PNRR il tema della transizione digitale risulta determinante in quanto riguarda oltre il 25% delle risorse rese disponibili ed è trasversale a tutte le missioni del PNRR, acominciare dalla prima, denominata "*Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo"* inerente interventi per incentivare la digitalizzazione degli enti locali (regioni province, comuni, enti sanitari) incentrati su: ▪ rafforzamento delle competenze digitali; ▪ rafforzamento delle strutture digitali; ▪ facilitazione alla migrazione al *cloud;* ▪ ampliamento dell'offerta di servizi ai cittadini in modalità digitale; ▪ la riforma dei processi di acquisto di servizi di *Information and Communications Technology* (ICT); ▪ valorizzazione di siti storici e culturali, migliorando la capacità attrattiva, la sicurezza e l'accessibilità dei luoghi. L'ente, nel corso degli ultimi anni, ha già raggiunto un buon livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione di parte delle procedure sia interne che rivolte all'utenza, livello ulteriormente incrementato per contingenze operative dovute alla pandemia da Covid-19 nel periodo 2020-21. In riferimento alle modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale ai servizi dell'amministrazione da parte dei cittadini con particolare riferimento a ultrasessantacinquenni e persone disabili - rif. art. 6, comma 2. lettera f), del d.l. n. 80/2021 e art. 3, comma 1, lettera a), punto 2) del d.m. 132/2022 - per il triennio 2025-2027 dovrà essere consentita una migliore fruibilità dei servizi da parte di cittadini, in particolare anziani e disabili, pertanto l'ulteriore

		digitalizzazione dei servizi dovrà tener conto nella progettazione degli stessi della necessità di garantirne la fruibilità a categorie di popolazione per le quali devono essere previsti dei canali dedicati di accesso alla pubblica amministrazione. 2. PROGETTO DI TRASFORMAZIONE DIGITALE DEI SERVIZI IN APPLICAZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER L'INFORMATICA E NEL RISPETTO DEI PRINCIPI GUIDA INDICATI: STRATEGIA VOLTA A FAVORIRE LO SVILUPPO DUNA SOCIETÀ DIGITALE ATTRAVERSO LA DIGITALIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE. *L'Ente si attiene e recepisce Piano Triennale per l'informatica nella PA - Aggiornamento 2025-2027* *Servizi online:* L'Ente come da previsione normativa, CAD e PNRR, ha l'obiettivo di erogare tutti i servizi online, in modalità nativa digitale. I servizi devono essere Digital & mobile first, quindi accessibili in via esclusiva con sistemi di identità digitale definiti dalla normativa assicurando l'accesso tramite SPID e CIE. Per accedere ai servizi digitali delle amministrazioni locali e centrali è vigente l'obbligo di erogazione tramite accesso con SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale e CIE, chiave di accesso semplice, veloce e sicura ai servizi digitali delle amministrazioni locali e centrali. Lo SPID è un'unica credenziale (username e password) che rappresenta l'identità digitale e personale di ogni cittadino, con cui è riconosciuto dalla Pubblica Amministrazione per utilizzare in maniera personalizzata e sicura i servizi digitali. Lo SPID facilita la fruizione dei servizi online e semplifica il rapporto dei cittadini con gli uffici pubblici. Per ottenere lo SPID è necessario rivolgersi a uno dei soggetti che erogano le credenziali SPID (identity provider) *Cloud first* Cloud first (cloud come prima opzione): le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud. *Formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici* L'Ente rispetta e si attiene dando attuazione alle disposizioni delle Linee Guida 17.05.2021 convertito in L. 108 in data 29.07.2021 sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici di Agid emanate secondo le indicazioni dell'art. 71 "Regole Tecniche" del CAD (D.Lgs. 82/2005) che assumono valenza erga omnes (parere Consiglio di Stato n. 2122/2017) con adeguamento del Manuale di gestione dell'Ente alla normativa vigente. Il D.L. 77/2021 Governance del PNRR all'art. 41 – Violazione degli obblighi di transizione digitale ha apportato modifiche al CAD ed introducendo il nuovo art. 18 bis che attribuisce ad AgID poteri di vigilanza, verifica, controllo e monitoraggio sul rispetto delle previsioni del CAD. *Privacy by design e privacy by default* L'ente implementa misure adeguate di sicurezza informatica ed organizzativa nella gestione dei dati personali, e li tratta nella misura necessaria e sufficiente per le finalità previste e per il periodo strettamente necessario a tali fini. *Sicurezza Informatica i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali* L'Ente ha implementato adeguati sistemi di sicurezza informatica, che garantiscono una sicurezza perimetrale ed organizzativa. È presente una relazione annuale dell'ADS che permette un momento di verifica e controllo dell'operato. 2.3. Il corretto recepimento degli istituti di semplificazione normativa L'ente ha già recepito le novità normative introdotte negli ultimi anni nell'ambito della disciplina del procedimento amministrativo contenuta nella legge n. 241/1990, con particolare riferimento agli istituti della segnalazione certificata di inizio attività (cd. SCIA, di cui all'art. 19) e dello sportello unico telematico (art. 19-*bis*). Le novità introdotte dal decreto-legge n. 76/2020 (cd: *decreto Semplificazioni-1*), convertito nella legge 120/2020 e dal decreto-legge n. 77/2021 (cd: *decreto Semplificazioni-2*),convertito nella legge 108/2021, riguardano in particolar modo: - l'inefficacia degli atti adottati successivamente alla scadenza del termine di conclusione del procedimento (art. 2, comma 8-*bis*, legge 241/1990); - il preavviso di rigetto (art. 10-*bis*); - il rilascio di attestazione circa il decorso dei termini del procedimento nelle ipotesi in cui il silenzio dell'amministrazione equivale ad accoglimento ai sensi

dell'art. 20, comma
1, legge 241/1990 (art. 20, comma 2-*bis*);

- gli istituti di compartecipazione di pubbliche amministrazioni diverse da quella procedente nella fase istruttoria e nella fase decisoria del procedimento amministrativo (artt. 16 e 17-*bis*);
- la conferenza di servizi (artt. 14 ss., legge 241/1990; art. 13, d.l. n. 76/2020, e smi);
- il ricorso alle autocertificazioni in sostituzione della documentazione comprovante i requisiti soggettivi e oggettivi richiesti dalla normativa di riferimento (art. 18, comma 3-*bis*, l. n. 241/1990).

Le pubbliche amministrazioni sono, pertanto, chiamate a compiere scelte organizzative idonee a garantire la corretta attuazione delle suddette misure di semplificazione. In tal senso,nel corso del triennio 2025- 2027 l'attività di semplificazione di questo ente sarà improntata all'implementazione del corretto recepimento degli istituti normativi sopra menzionati, fornendo adeguata informazione e formazione al personale dipendente direttamente interessato.

2.4 - Procedure da digitalizzare e reingegnerizzare

Nella presente sottosezione del PIAO vengono riportate le linee giuda per l'individuazione delle procedure da semplificare e reingegnerizzare nel triennio 2025/2027. A tale proposito giova rammentare che nella seduta dell'11 maggio 2022 la Conferenza unificata ha sancito l'Intesa tra Governo, Regioni, Province autonome ed Enti locali sull'aggiornamento dell'Agenda per la semplificazione 2020-2026. Il nuovo testo allinea l'Agenda al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), per massimizzare gli interventi e facilitare la "messa a terra" delle linee di attività già individuate nell'ambito del PNRR stesso (Intesa in Conferenza Unificata > http://www.regioni.it/conferenze/idconf-648210/.) L'Agenda è uno strumento strategico per attuare gli interventi previsti in materia di semplificazione amministrativa, ma anche per superare i "*colli di bottiglia*" e, progressivamente, azzerare le complicazioni burocratiche indispensabili per il rilancio del tessuto economico del Paese. Per assicurare la corretta attuazione delle azioni, il metodo di lavoro prevede la concertazione e il coordinamento tra Governo, Regioni ed Enti locali. Obiettivi, tempi e responsabilità sono individuati con un cronoprogramma puntuale, per la verifica in tempo reale dello stato di avanzamento di ciascuna azione e il raggiungimento degli obiettivi. Con un monitoraggio periodico e la consultazione degli *stakeholder* sarà possibile prevedere eventuali aggiustamenti ed evoluzioni costanti.

Gli ambiti strategici individuati dall'Agenda sono quattro:

a) la semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure e prevede due grandi azioni per contribuire a raggiungere il traguardo di 200 procedure semplificate e reingegnerizzate entro la fine del 2024 e 600 entro il 2026: il "*catalogo delle procedure*", per uniformare i regimi ed eliminare adempimenti e autorizzazioni non necessarie, e la nuova modulistica standardizzata e digitalizzata per assicurare la corretta attuazione delle semplificazioni e l'accesso telematico alle procedure;
b) la velocizzazione delle procedure e prevede tre diverse azioni per ridurre e dare certezza ai tempi delle procedure legate agli interventi per la ripresa. Le azioni forniscono supporto alle amministrazioni regionali e locali per gestire e accelerare le "*procedure complesse*" cruciali per la ripresa (infrastrutture, opere pubbliche, transizione al digitale ecc.) e misurare e ridurre i tempi di conclusione dei procedimenti;
c) la digitalizzazione, che rappresenta un prerequisito essenziale per migliorare l'accesso alle procedure e garantirne la gestione efficace ed efficiente. Le azioni prevedono, in attuazione del PNRR, la piena digitalizzazione dei procedimenti amministrativi di competenza dello Sportello unico delle attività produttive (SUAP) e dello Sportello unico dell'edilizia (SUE);
d) l'adozione di azioni mirate per superare gli ostacoli nei settori chiave del Piano di rilancio, nei settori della tutela ambientale e *green economy*, l'edilizia e la rigenerazione
urbana, la banda ultra-larga e gli appalti.

3. PARI OPPORTUNITÀ E L'UGUAGLIANZA DI GENERE – Il C.U.G. e le Azioni Positive

I dipendenti in servizio al 31/12/2024 nel Comune di Sabbioneta risultano essere 17 di cui 7 uomini e 10 donne; quest'ultime, sulle quali ricadono generalmente il maggior volume di carico ed impegni familiari, rappresentano il 59% del personale impiegato.
È importante sottolineare che, soprattutto a partire dall'anno 2022, il processo di turn over ha decisamente ringiovanito la rosa dei dipendenti portandola ad aggirarsi sui 48 anni di età media.
Questa situazione comporta l'obbligo di promuovere politiche di gestione del personale a sostegno sociale ed economico.

		Si intende muovere in questa direzione il Comitato Unico di Garanzia del comune di Sabbioneta, intento a predisporre il piano delle azioni positive in conformità all'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 alla Direttiva n. 2/2019 ("*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche*"); lo scopo è quello di garantire gli obbiettivi fondamentali che tutti i Comitati devono prefissare: • Assicurare alle persone pari dignità sul lavoro e realizzare azioni positive di sostegno; • Promuovere e/o potenziare le iniziative attuative delle politiche di conciliazione; • Innovare, razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione, anche in materia di pari opportunità, ottimizzando la produttività del lavoro pubblico con relativo riconoscimento del merito; • Eliminare ogni forma di violenza morale e psicologica tramite azioni di contrasto alle violenze nei luoghi di lavoro (*mobbing*); • Tutelare l'etica della pubblica amministrazione in relazione all'utenza e alla sfera personale con azioni di promozione del *benessere organizzativo* e prevenzione del disagio lavorativo; • Prevenire e combattere le discriminazioni dirette e indirette riferite al genere e non solo; • Analizzare e programmare le politiche del personale in ottica di genere attraverso la considerazione delle esigenze di donne e di uomini, anche promuovendo il concetto di *parità* nel contesto esterno; • Favorire concretamente un equo e sostenibile *benessere organizzativo* per i lavoratori e per le lavoratrici, in relazione agli utenti della pubblica amministrazione; In caso di effettivo conseguimento delle risorse richieste, la struttura Comunale verrà coinvolta in maniera complessiva nella attuazione dei relativi progetti con una tempistica direalizzazione molto stringente e si potranno avere maggiori elementi per procedere alla individuazione e reingegnerizzazione delle procedure. Nel corso dell'anno 2025 il monitoraggio del PIAO avverrà nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa vigente e dal sistema di misurazione e valutazione della performance di dipendenti, posizioni organizzative e dirigenti, in uso presso l'ente.

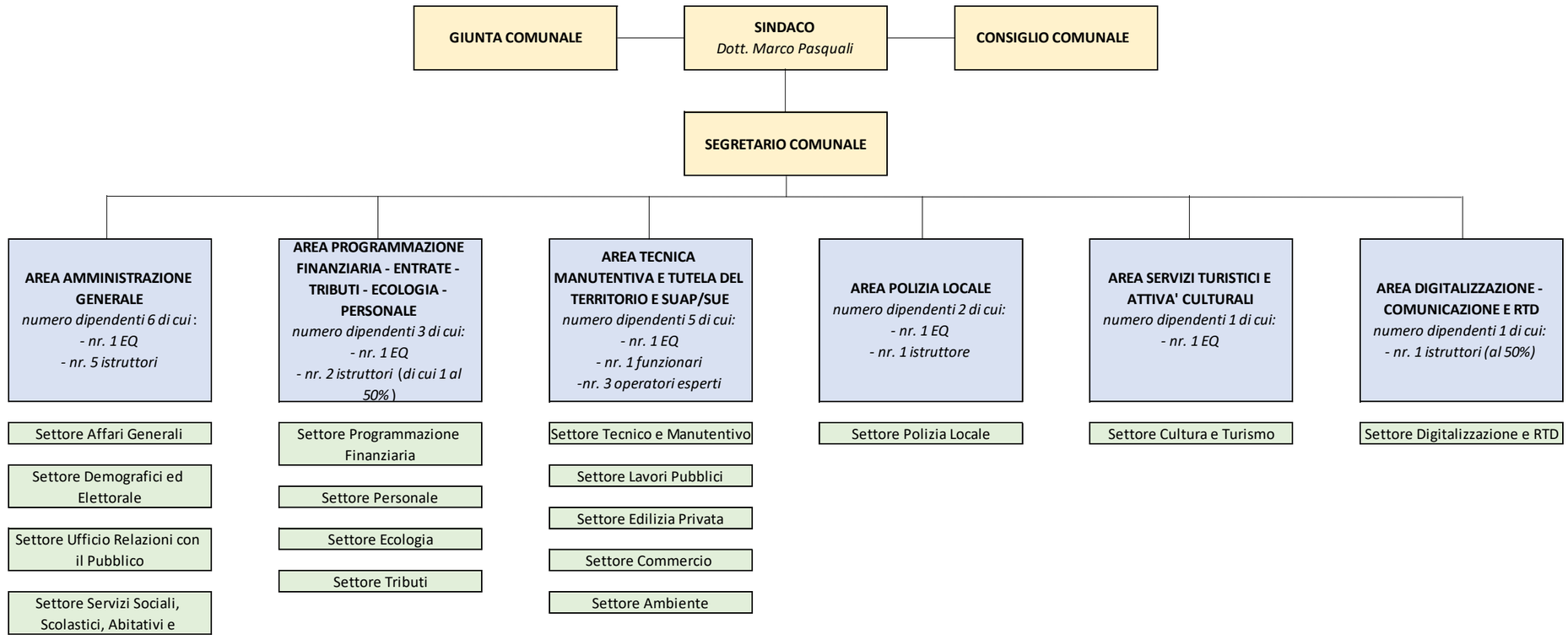
SOTTOSEZIONE 2.3: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	2.3. Rischi Corruttivi e Trasparenza	**RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA** La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Si rimanda alla documentazione allegata al presente atto da intendersi quale parte integrante e sostanziale dello stesso.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1 Struttura organizzativa	3.1.1 Rappresentazione del modello organizzativo adottato dall'Ente	MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DALL'ENTE • **Organigramma:**



- **Livelli di responsabilità organizzativa**

Segretario: Si dà atto che l'Ente alla data di predisposizione del PIAO 2025 gode delle prestazioni del Segretario con rapporto a scavalco, ma che l'intenzione dell'Amministrazione è quella di nominare entro la metà dell'anno 2025 un Segretario comunale a tempo pieno. Sono state dunque attivate le procedure di selezione mediante avviso pubblico per la nomina di un nuovo Segretario.

Dirigenti: nessuno

Ai sensi dell'art. 109, comma 2 e dell'art. 50, comma 10, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL, le Posizioni Organizzative sono state conferite in relazioni alle seguenti aree operative in cui è suddiviso l'Ente:

UNITA' ORGANIZZATIVE al 31/12/2024	POSIZIONI ORGANIZZATIVE e RESPONSABILITA' DEL PROCEDIMENTO al 31/12/2024
▪ Area Amministrazione Generale - Settore Affari Generali - Settore Demografici ed Elettorale - Settore Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) - Settore Servizi Scolastici, Abitativi, Cimiteriali	Posizione Organizzativa: nr. 1 Funzionario Amministrativo Specifiche responsabilità: nr. 2 istruttori amministrativi
▪ Area Programmazione Finanziaria – Entrate – Tributi – Ecologia – Personale - Settore Programmazione Finanziaria - Settore Personale - Settore Ecologia - Settore Tributi	Posizione Organizzativa: nr. 1 Funzionario Contabile

▪ Area Tecnica Manutentiva e Tutela del Territorio - SUAP - Settore Tecnico e Manutentivo - Settore Lavori Pubblici - Settore Edilizia Privata - Settore Commercio - Settore Ambiente	Posizione Organizzativa: nr. 1 Funzionario Tecnico Specifiche responsabilità: nr. 1 operatore esperto
▪ Area Cultura e Turismo - Settore Cultura e Turismo	Posizione Organizzativa: nr. 1 Funzionario
▪ Area Polizia Locale • Settore Polizia Locale	Posizione Organizzativa: nr. 1 Funzionario di Vigilanza
▪ Area Digitalizzazione Comunicazione e RTD • Settore Digitalizzazione	Posizione Organizzativa: Sindaco

- **ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio:**

UNITA' ORGANIZZATIVE al 31/12/2024	DIPENDENTI IN SERVIZIO al 31/12/2024
▪ Area Amministrazione Generale - Settore Affari Generali - Settore Demografici ed Elettorale - Settore Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) - Settore Servizi Scolastici, Abitativi, Cimiteriali	nr. 1 Funzionario Amministrativo a tempo pieno e indeterminato nr. 5 Istruttori a tempo pieno e indeterminato
▪ Area Programmazione Finanziaria – Entrate – Tributi – Ecologia – Personale - Settore Programmazione Finanziaria - Settore Personale - Settore Ecologia - Settore Tributi	nr. 1 Funzionario Contabile a tempo pieno e indeterminato nr. 1 Istruttore a tempo pieno e indeterminato nr. 1 Istruttore a tempo pieno e indeterminato in utilizzo condiviso per n. 18 ore con l'Area Digitalizzazione Comunicazione e RTD
▪ Area Tecnica Manutentiva e Tutela del Territorio - SUAP - Settore Tecnico e Manutentivo - Settore Lavori Pubblici - Settore Edilizia Privata - Settore Commercio - Settore Ambiente	nr. 1 Funzionario Tecnico a tempo pieno e indeterminato nr. 1 Funzionario Tecnico a tempo parziale e indeterminato nr. 3 Operatori esperti a tempo pieno e indeterminato
▪ Area Cultura e Turismo - Settore Cultura e Turismo	nr. 1 Funzionario a tempo pieno e indeterminato
▪ Area Polizia Locale • Settore Polizia Locale	nr. 1 Funzionario di vigilanza a tempo pieno e indeterminato nr. 1 Istruttore di vigilanza a tempo pieno e indeterminato
▪ Area Digitalizzazione Comunicazione e RTD • Settore Digitalizzazione	nr. 1 Istruttore a tempo pieno e indeterminato in utilizzo condiviso per n. 18 ore con l'Area Finanziaria

- **altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.**

Nessuna specificità da rilevare.

SOTTOSEZIONE 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2. Organizzazione del lavoro agile		**ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE** In merito all'organizzazione del lavoro agile si rimanda al regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 29/06/2023.

SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Premessa	Come è noto, il Legislatore mediante l'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Pertanto, al fine di dare esecuzione alla sopra detta previsione normativa, nella presente relazione si propone l'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2025 – 2027. Infine, si evidenzia che le proposte contenute nella presente relazione sono state formulate in coerenza con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria annuale e pluriennale, ovvero in linea con il Documento Unico di Programmazione semplificato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 27/02/2025 e con il Bilancio di Previsione 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 27/02/2025.
	3.3.2 L'attuale quadro economico normativo e le vigenti facoltà assunzionali	Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", sostituendo l'originario art. 6, ora ridenominato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale". Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di "dotazione di spesa potenziale massima" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale. L'applicazione concreta della disposizione di legge è stata demandata ad un successivo decreto ministeriale, emanato in data 17 marzo 2020, che, unitamente alla Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, ha dettato le "regole del gioco" per la valutazione del concetto di "sostenibilità finanziaria" fissando la decorrenza del nuovo sistema al 20 aprile 2020. Con decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Il decreto-legge 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, denominato "decreto crescita", ha introdotto, con l'art. 33, comma 2, il principio del tutto innovativo della "sostenibilità finanziaria" per la programmazione delle assunzioni nei Comuni, sradicando il previgente e stringente sistema fondato sul "turnover". La norma sopra citata ha stabilito infatti che "…i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, 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…". Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente. Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel ricalcolo dei margini assuntivi.

		Dal 1° gennaio 2025, in particolare, il Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020, aveva disposto la cessazione di alcune specifiche applicazioni. La prima, e più rilevante, è la cessazione dell'efficacia della Tabella 2 riportata nell'art. 5 del d.m. 17 marzo 2020, che calmierava la crescita della spesa di personale per gli enti virtuosi facendo riferimento alla spesa registrata nell'anno 2018. Dal corrente anno quindi i Comuni, nella programmazione delle assunzioni - e fatto salvo il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato all'organo di revisione - potranno potenzialmente espandere la propria spesa di personale fino al raggiungimento del valore soglia determinato dall'applicazione della Tabella 1, ex art. 4. In correlazione a ciò, cesserà la possibilità di utilizzare, in alternativa agli spazi di Tabella 2, gli eventuali resti dei 5 anni antecedenti al 2020 della capacità assunzionale, maturata nel previgente regime di turnover. A seguito dello stralcio dalla Legge di Bilancio per l'anno 2025 della disposizione che prevedeva il ritorno del turnover al 75% per gli Enti con più di 20 dipendenti, permangono quindi i quattro limiti finanziari da rispettare per le assunzioni per i comuni: • Rispetto dell'art. 33 del d.l. 34/2019; • Rispetto del limite del comma 557, della legge 296/2006, tenuto conto della possibile deroga per la maggiore spesa di personale a tempo indeterminato per i Comuni "virtuosi"; • Rispetto del limite del lavoro flessibile ai sensi nell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 (c.d. "tetto 2009"); • Rispetto del limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs. 25/05/2017, n. 75 (c.d. "tetto 2016"). Il Comune di Sabbioneta si è sempre posizionato nella fascia dei cosiddetti comuni "virtuosi", confermando invariata la propria posizione. In sede di approvazione del rendiconto 2024 si provvederà sia ad un eventuale ricalcolo e aggiornamento del valore/soglia, sia degli spazi assunzionali a disposizione.
	3.3.3 Piano triennale di fabbisogno del personale	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024: TOTALE: n. 17 unità di personale di cui*:* nr. 17 a tempo indeterminato nr. 16 a tempo pieno nr. 1 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO nr. 6 dipendenti in Area Funzionari ed Elevata Qualificazione *così articolati:* nr. 1 con profilo di Elevata qualificazione Area Contabile nr. 1 con profilo di Elevata qualificazione Area Tecnica nr.1 con profilo di Funzionario Area Tecnica nr. 1 con profilo di Elevata qualificazione Area Amministrativa nr. 1 con profilo di Elevata qualificazione Area Cultura nr. 1 con profilo di Elevata qualificazione in Area Polizia locale n. 8 dipendenti in Area Istruttori *così articolati:* n. 2 con profilo di Istruttore Area Contabile (di cui uno condiviso con Area Digitalizzazione per 18 ore) n. 5 con profilo di Istruttore Area Amministrativa n. 1 con profilo di Istruttore Area Polizia Locale n. 3 dipendenti in Area Operatori esperti *così articolati:* n. 2 con profilo di Operai Area Tecnica n. 1 con profilo di Operaio Specializzato Area Tecnica

	3.3.4 Programmazione strategica delle risorse umane	• capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, 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 21,83% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%; ▪ Il Comune si colloca pertanto al di sotto della soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 192.107,28 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 973.702,8; ▪ Ricorre però la verifica 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. Poiché questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1, non risulta necessario prendere in considerazione gli eventuali resti dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.; ▪ La capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025 ammonta pertanto conclusivamente a Euro 192.107,28, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 4 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro **973.702,8**. Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori: SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 781.595,57+ Euro 192.107,28 = Euro 973.702,8 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 che corrisponde a Euro **827.111,20**. Dato atto che: ▪ la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020; ▪ tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica ▪ i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato. a.2) 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 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 Euro 873.489,38
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 827.111,20

a.3) 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 della deliberazione sezione autonomie Corte dei Conti n. 15/sezaut/2018/qmig:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009**:** Euro 8.853,24
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 28.000,00

a.4) 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, come da Verbale della Conferenza dei Dirigenti/Responsabili dei servizi conservato agli atti dell'ufficio.

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

Atteso che:

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

il Comune di SABBIONETA non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

- **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:
ANNO 2025: prevista la cessazione di n.1 Istruttore Area Amministrativa
ANNO 2026: nessuna cessazione prevista
ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

- **stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- con decorrenza 02/01/2025 è stato assunto, tramite selezione di n.1 unità di personale nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione ai sensi dell'ex art. 110 TUEL; tale scelta si rende opportuna in ragione del significativo carico di lavoro specifico dell'area e di ulteriori necessità derivanti dai molteplici adempimenti in materia di bandi PNRR;

		▪ certificazioni del Revisore dei conti: Dato atto che 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 con Verbale n. 3 del 27/03/2025;
	3.3.5 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Nessun rilievo. b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: Nessun rilievo. c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Non ricorre la fattispecie. d) progressioni verticali di carriera: Non ricorre la fattispecie. e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile Non ricorre la fattispecie. f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Non ricorre la fattispecie.
	3.4 Formazione del personale	a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze sono rivolte a tutto il personale con particolare attenzione ai processi di digitalizzazione dei procedimenti e al correlativo utilizzo degli applicativi informatici in coerenza con la transizione al digitale delle Pubbliche Amministrazioni. A seguito della riorganizzazione degli uffici è fondamentale fornire formazione in ambito giuridico, tecnico ed operativo dei dipendenti al fine di garantire un adeguato ed efficiente servizio. Obiettivo trasversale della formazione è fornire adeguata riqualificazione e potenziamento delle competenze del personale nonché accrescere il livello di istruzione e specializzazione degli stessi. Da tali maggiori competenze acquisite si attendono risultati positivi sulla qualità dei servizi erogati all'utenza. b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009. Non essendo, quindi, previsto nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente. c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non) quali il ricorso alla concessione di permessi per motivi di studio o ad altra forma di welfare aziendale correlato (nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia). d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di: ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

	3.4.1 Interventi formativi programmati per l'anno 2025	Nel rispetto della **Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14/01/2025** ad oggetto "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*" che riconosce la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone come strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni. La suddetta direttiva prevede che la promozione della formazione costituisca uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno. È dunque compito di ogni Responsabile del servizio, a seguito di attenta valutazione ed individuazione degli interventi di formazione necessari per la crescita professionale dei componenti della propria Area, assicurarsi che per l'anno 2025 ciascuno di essi consegua le 40 ore obbligatorie previste. I corsi di formazione e/o aggiornamento avranno luogo, prevalentemente, durante l'orario di lavoro cercando di far coincidere le esigenze di formazione con quelle di continuità dei servizi. Il programma dei corsi relativi all'anno 2025, suddivisi per Area di riferimento, sono riportati nel documento allegato al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale. Si precisa che il programma è modificabile nel corso dell'esercizio in linea con le effettive esigenze di servizio. Si dà atto che il Piano delle Formazione è stato predisposto in ottemperanza della Direttiva avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo il 16 gennaio 2025.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

4 Monitoraggio		In ottemperanza delle disposizioni del Ministero per la Pubblica Amministrazione inerenti alla guida per la compilazione del presente Piano, con riferimento al punto 4 "Monitoraggio" si precisa che l'Ente ha un numero di dipendenti inferiore a 50 e pertanto non è tenuto alla compilazione della presente sottosezione del PIAO.