# COMUNE DI BRAONE

Provincia di Brescia

Via Re, 2 –25040 Braone (BS)

C.F. 00855380176 - P.IVA 00583040985

info@comune.braone.bs.it – protocollo@pec.comune.braone.bs.it

Tel: 0364/434043


# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

## 2026-2028

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)*

## Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;

- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. 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'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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

# Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

| SEZIONE 1<br>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | | |
|---|---|---|
| **In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione** | | |
| | | **NOTE** |
| **Comune di** | Braone | |
| **Indirizzo** | Via Re, n. 2 | |
| **Recapito telefonico** | 0364 434043 | |
| **Indirizzo sito internet** | www.comune.braone.bs.it | |
| **e-mail** | info@comune.braone.bs.it | |
| **PEC** | protocollo@pec.comune.braone.bs.it | |
| **Codice fiscale/P. IVA** | CF 00855380176<br>P.IVA 00583040985 | |
| **Sindaco** | Sergio Mattioli | |
| **Numero dipendenti al 31.12.2025** | 5 | |
| **Numero abitanti al 31.12.2025** | 678 | |

# SEZIONE 2
# VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

## 2.1 Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO 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 del 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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno salvo proroghe.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## 2.2 Performance

Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2026-2028. Assegnazione risorse finanziarie e obiettivi di gestione.

**Pari opportunità / equilibrio di genere**

Piano delle azioni positive 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 02 del 10/01/2024.

Si conferma quanto approvato con la predetta deliberazione.

Si programma un nuovo Piano per il triennio 2027-2029.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta 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.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

• Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

• Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.

• Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).

• Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).

• Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

• Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.

• Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2026-2028, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 04 del 31/01/2026.

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2026**

**SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA:**

**SERVIZI DEMOGRAFICI**

1. Partecipazione a Corsi specifici di Ufficiale d'Anagrafe e Stato Civile - (2026)
2. Rafforzamento e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali - (2026)
3. Avvio Integrazione con anagrafe nazionale dei numeri civici delle strade urbane (ANNCSU) (2026)
4. Monitoraggio delle concessioni cimiteriali scadute - (2026)

**ATTIVITA' PRODUTTIVE**

1. Rafforzamento supporto amministrativo a servizio dei pubblici esercizi e delle attività commerciali - (2026)

**SERVIZI SOCIALI**

1. Implementare la quantità e la qualità dei servizi resi ai cittadini - (2026)
2. Rafforzare la partecipazione delle associazioni alle iniziative di carattere sociale - (2026)
3. Migliorare gli strumenti di comunicazione per la diffusione delle informazioni sulle attività sociali in corso e sulle attività di sensibilizzazione - (2026)
4. Attivare iniziative rivolte a contrastare la grave marginalità e l'estrema povertà della popolazione - (2026)
5. Intensificare la collaborazione con gli enti del terzo settore (cooperative sociali), effettuando incontri di coordinamento e di verifica delle attività progettuali (convenzione attiva per il progetto SAI) per definire strategie condivise - (2026)
6. Implementare i tirocini di inclusione sociale e l'inserimento lavorativo per le persone con disabilità - (2026)
7. Monitorare regolarmente la gestione delle unità abitative SAP del patrimonio disponibile al fine del contenimento dell'emergenza abitativa - (2026)

**Area lavori pubblici, edilizia privata, manutenzione**

| DENOMINAZIONE | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|---|---|---|
| INCARICHI PROFESSIONALI | 10.000,00 € | 10.000,00 € | 10.000,00 € |
| MANUTENZIONE STRADE MONTAGNA | 5.000,00 € | 45.000,00 € | 45.000,00 € |
| ATTREZZATURE PROTEZIONE CIVILE | 2.000,00 € | 2.000,00 € | 2.000,00 € |
| MANUTENZIONE STRAORD CIMITERO | 35.000,00 € | 3.000,00 € | 3.000,00 € |
| LEGGE CULTO | 1.000,00 € | 1.000,00 € | 1.000,00 € |
| MANUTENZIONE STRORD. AUTOMEZZI | 2.000,00 € | 2.000,00 € | 2.000,00 € |
| MANUT STRAORD. PANNELLI FOTOVOLTAICI | 10.000,00 € | 10.000,00 € | 10.000,00 € |
| ACQUISTI BENI POLO SCOLASTICO | 5.000,00 € | 5.000,00 € | 10.000,00 € |
| SEGNALETICA STRADALE | 2.000,00 € | 2.000,00 € | 2.000,00 € |
| ACQUISTO BENI UFFICI | 2.000,00 € | 2.000,00 € | 2.000,00 € |
| MANUTENZIONE STRAORDINARIA PATRIMONIO | 20.000,00 € | 21.000,00 € | 21.000,00 € |
| ATTREZZATURE | 2.000,00 € | 3.000,00 € | 3.000,00 € |
| | | | |
| | | | |
| MARCIAPIEDI BRAONE-CETO (quota a carico Comune) | 100.000,00 € | 100.000,00 € | 100.000,00 € |
| ADEGUAMENTO SISMICO SCUOLA PRIMARIA | 385.000,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| MESSA IN SICUREZZA STRADA POIA | 95.000,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| MESSA IN SICUREZZA STRADA DI POM E DI VALENA | 120.000,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| RIASSETTO E RECUPERO URBANO ABITATO DI BRAONE | 700.000,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| RIQUALIFICAZIONE ENERGETICA EDIFICIO EX-ASILO | 400.000,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| ELMININAZIONE BARRIERE ARCHITETTONICHE POLO SCOLASTICO | 111.500,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| LOMBARDIA STYLE 2026 | 14.500,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| REALIZZAZIONE AREA CAMPER | 162.380,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| MESSA IN SICUREZZA VIA PROVINCIALE/VIA NAZIONALE | 130.000,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| MARCIAPIEDE E ILLUMINAZIONE VIA PROVINCIALE | 250.000,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| VALLE DEI SEGNI | 5.000,00 € | 5.000,00 € | 5.000,00 € |
| | | | |
| | **2.569.380,00 €** | **211.000,00 €** | **211.000,00 €** |

**Area personale, ragioneria e tributi:**

1. Diminuzione tempi di pagamento verso terzi (2026),
2. Costante attività di accertamento e riscossione delle entrate locali (2026)
3. Tutela delle risorse finanziarie locali (2026)
4. Rendiconto 2025 approvato entro i termini di legge (aprile 2026)
5. Bilancio di Previsione 2027-2029 approvato entro i termini di legge (dicembre 2026)

## SEZIONE 3
## ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;

- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);

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

- 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.

### ORGANIGRAMMA

Inserita nel Documento Unico di Programmazione 2026-2028, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 70 del 15/11/2025.

**Nuovi profili di ruolo**

Per quanto riguarda il nuovo sistema di classificazione del personale di cui al Tit. III del CCNL 16/11/2022, che entrerà in vigore dal 1° aprile 2023 si rimanda all'orientamento applicativo Aran CFC110.

**LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA**

1 Posizione Organizzative – Servizio Economico Finanziario

**AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE IN TERMINI DI NUMERO DI DIPENDENTI IN SERVIZIO NEL TRIENNIO 2026-2028**

Area Personale e Ragioneria e Tributi: 02

Area Lavori Pubblici Edilizia privata e Manutenzione: 02

Area Demografici/Segreteria: 01

## 3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

**MISURE ORGANIZZATIVE**

Si ritiene opportuno applicare la normativa vigente di settore e si rimanda l'adozione di un apposito Regolamento, come previsto all'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022, al fine di definire più nel dettaglio tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).

**OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE**

Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, obiettivo è quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

## 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

**DOTAZIONE PIANTA ORGANICA**

| nr | QUALIFICA | AREA | CAT | INQUADRAMENTO | NR UNITA' |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Istruttore amministrativo | AREA TECNICA | C1 | Istruttore amministrativo | 1 |
| 2 | Operaio specializzato | AREA TECNICA | B3 | Operaio specializzato | 1 |
| 3 | Istruttore direttivo amministrativo - Responsabile di settore | AREA ECONOMICO FINANZIARIA | D3 | Istruttore direttivo | 1 |
| 4 | Istruttore amministrativo | AREA SEGRETERIA E AFFARI GENERALI | C2 | Istruttore amministrativo | 1 |
| 5 | Istruttore amministrativo | AREA TRIBUTI | C1 | Istruttore amministrativo | 1 |

**3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane**

**Premessa**

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;

- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:

a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);

b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;

c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2026-2028 è inserito nel Documento Unico di Programmazione 2026-2028

**STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:**

Nel 2026 non c'è in programma alcuna assunzione di personale.

### 3.3.4 Formazione del personale

**Premessa**

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;

- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);

- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali)

della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

# SEZIONE 4
# MONITORAGGIO

| | |
|---|---|
| **4. Monitoraggio** | |

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

a) secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
b) secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
c) su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.