UNIONE VAL D'ENZA

Provincia di Reggio Emilia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

Presidente: Alessandro Spanò
Responsabile Affari Generali e Finanziari: Antonino Basiricò
Responsabile del Settore Gestione Risorse Umane: Silvia Ramolini

Sommario

Premessa ***2***

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione ***4***

2. Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione ***5***

2.1. Sottosezione 2.1 – Valore Pubblico 6

2.1.1 Risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati 6

2.2. Sottosezione 2.2 – Performance 10

2.2.1. Obiettivi di semplificazione 10

2.2.2. Obiettivi di digitalizzazione 11

2.2.3. Obiettivi e strumenti per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione 12

2.2.4. Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere 12

2.3. Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza 13

3. Sezione 3. Organizzazione e capitale umano ***14***

3.1. Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa 14

3.2. Sottosezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile 14

3.3. Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale 16

3.3.1. Evoluzione normativa 16

3.3.2. Iter procedimentale 18

3.3.3. Verifiche 19

3.3.4. Programmazione lavoro flessibile 25

3.3.5. Programmazione assunzionale 2026-2028 26

4. Sezione 4. Monitoraggio ***27***

Elenco degli allegati

- Allegato 1 - Schede per la misurazione della performance
- Allegato 2.1 - Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"
- Allegato 2.2 - Schede dei rischi corruttivi e delle relative azioni e misure preventive
- Allegato 2.3 - Elenco degli obblighi di pubblicazione
- Allegato 3 - Calcolo capacità assunzionale
- Allegato 4 - Programmazione fabbisogno di personale
- Allegato 5 - Dotazione organica
- Allegato 6 - Verifica del limite della spesa di personale
- Allegato 7.1 - Spesa di personale anno 2026
- Allegato 7.2 - Spesa di personale anno 2027
- Allegato 7.3 - Spesa di personale anno 2028
- Allegato 8 - Piano triennale delle azioni positive 2025-2027

Premessa

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) è uno strumento unitario, integrato, che sostituisce i piani del passato e li assorbe in uno strumento nuovo, onnicomprensivo, trasversale, che consente un'analisi completa dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione e di tutti gli obiettivi che intende pianificare e raggiungere. Esso mira ad "*assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa*" e a "*migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese*" attraverso la "*costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi*".
Le sue finalità sono dunque di:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

È stato introdotto all'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.
Il PIAO ha, inoltre, l'obiettivo di razionalizzare, in un'ottica di integrazione e massima semplificazione, vari atti di pianificazione e programmazione, quali e per quanto qui interessa, ai sensi del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione":

- Piano della performance (PdP) / Piano dettagliato degli obiettivi (PdO);
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- Piani della formazione;
- Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);
- Piano triennale delle azioni positive.

Il Decreto n. 132 del 30/06/2022 ha approvato il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione".
Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui sopra è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (rif. art. 8 del Decreto n. 132/2022).

Il PIAO è uno strumento di programmazione adottato a valle del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al D.lgs. n. 118 del 2011; di seguito si richiamano, pertanto, i documenti di programmazione generale e finanziaria, previsti a legislazione vigente, che ne hanno costituito il necessario presupposto:

- le linee programmatiche di mandato approvate con deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 16 del 31/07/2024;

- la deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 31 del 19/12/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2025-2027;
- la deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 32 del 19/12/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2025-2027;
- la deliberazione della Giunta dell'Unione n. 125 del 19/12/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2025-2027;

Il PIAO, ad avvenuta approvazione, viene pubblicato:

1) sul profilo istituzionale dell'Ente - sezione Amministrazione Trasparente – sottosezioni:
   - sottosezione di I livello "Disposizioni generali" –
     - sottosezione di II livello "Atti generali"
       (Art. 6, co. 4, DL n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021)
   - sottosezione di I livello "Personale" –
     sottosezione di II livello "Dotazione organica"
     (Art. 12, co. 1, D.lgs. n. 33/2013)
   - sottosezione di I livello "Performance" –
     sottosezione di II livello "Piano della Performance"
     (Art. 16, co. 2, D.lgs. n. 33/2013)
   - sottosezione di I livello "Altri contenuti" –
     sottosezione di II livello "Prevenzione della corruzione"
     (Art. 10, co. 8, lett. b), D.lgs. n. 33/2013)
   - sottosezione di I livello "Altri contenuti" –
     - sottosezione di II livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati"
       (Art. 10, co. 8, lett. a), D.lgs. n. 33/2013)

   Le differenti pubblicazioni nella sezione "Amministrazione trasparente" possono anche essere sostituite da un collegamento ipertestuale alla prima sezione in cui si effettua la pubblicazione, in attuazione dell'art. 9 del D.lgs. 33/2013.

2) sul portale attivato dal Dipartimento della Funzione Pubblica per l'inserimento dei Piani da parte delle pubbliche amministrazioni e nel quale sono consultabili le linee guida elaborate dalle competenti autorità https://piao.dfp.gov.it/

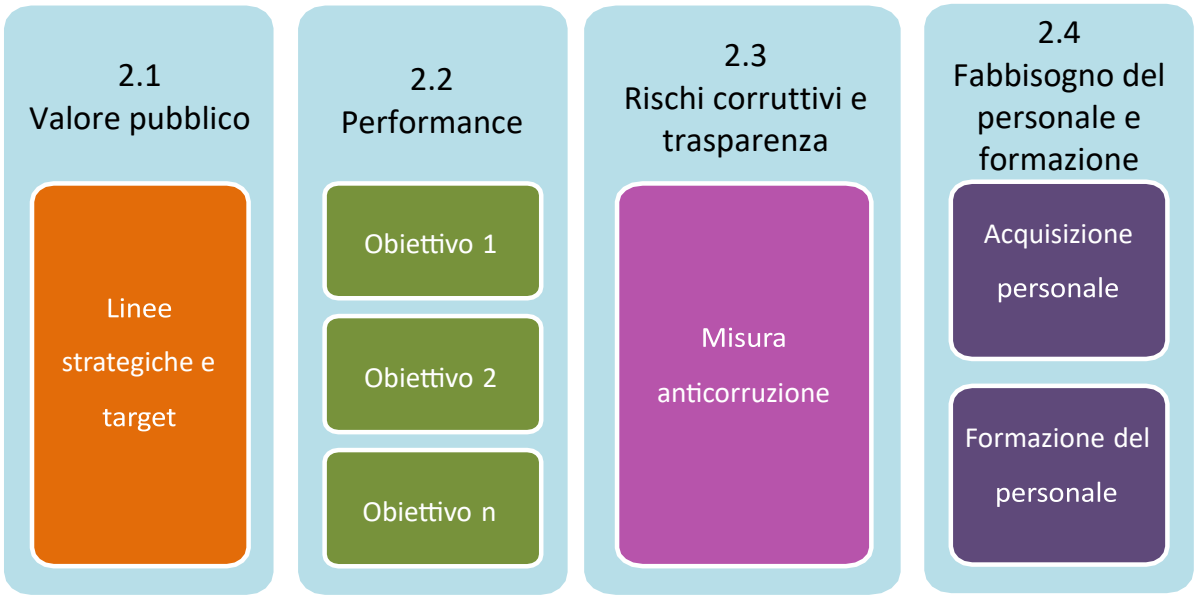
1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione



Denominazione	Unione Val d'Enza	
Comuni aderenti all'Unione Val d'Enza	Bibbiano, Campegine, Canossa, Cavriago, Gattatico, Montecchio Emilia, San Polo d'Enza, Sant'Ilario d'Enza	
Sede legale	Via Don Pasquino Borghi n. 12, Montecchio Emilia (RE)	
Sede amministrativa	Via XXIV Maggio n. 47, Bibbiano (RE)	
Codice fiscale	91144560355	
Legale rappresentante	Alessandro Spanò	
Numero abitanti al 01/01/2025	63.042	
Superficie	240 kmq	
Sito internet	www.unionevaldenza.it	
E-mail	segreteria@unionevaldenza.it	
Pec	segreteria.unionevaldenza@pec.it	
Anno di istituzione	2008	
Funzioni gestite	Polizia locale	
	Protezione civile	
	Servizi sociali	
	Coordinamento Politiche educative	
	Nucleo tecnico di valutazione associato	
	Servizio informatico associato	
	Centrale unica di committenza	
	Controllo di gestione	
	Ufficio associato risorse umane	
	Pianificazione territoriale	
Dipendenti anno 2025	Area Funzionari ed E.Q.	38
	Area Istruttori	36
	Area Operatori Esperti	2
	TOTALE TEMPO INDETERMINATO	**76**
	Area Funzionari ed E.Q.	4
	Area Istruttori	0
	Area Operatori Esperti	0
	TOTALE TEMPO DETERMINATO	**4**
Spese di personale 2025	€ 3.459.455,99	

2. Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

Le attività di misurazione e valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati raggiunti, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
Il D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. dispone che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la propria performance attraverso il sistema di regole e processi delineato dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
La Pubblica Amministrazione, mediante lo "strumento" PIAO, identifica e rende pubblici i propri indirizzi strategici (obiettivi generali) e la loro declinazione in attività (obiettivi specifici), funzionali a intervenire nel breve e medio termine sul contesto di riferimento esterno e interno.
L'albero del PIAO prevede la seguente articolazione, al fine di raccordare operativamente i diversi livelli di programmazione.



Fondamentale punto di partenza per l'attività di programmazione è la valutazione del contesto socioeconomico esterno in combinazione con l'esame del contesto interno dell'ente. Tali analisi sono presenti nel DUP, al quale viene fatto rinvio allo scopo di rendere il presente PIAO più snello e leggibile.

2.1. Sottosezione 2.1 – Valore Pubblico

Per valore pubblico il PIAO intende "il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata" a partire da un dato livello di riferimento, nel rispetto:

- delle esigenze e delle peculiarità dei diversi portatori di interessi;
- della partecipazione dei cittadini alle decisioni e alle attività dell'ente;
- dell'equità e della sostenibilità etica e ambientale;
- della semplicità, accessibilità, trasparenza e correttezza dell'azione amministrativa;
- della valorizzazione delle competenze dei collaboratori e dell'organizzazione;
- degli equilibri di lungo periodo del sistema pubblico.

Il valore pubblico deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo, utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche, ecc.) e intangibili (organizzazione, relazioni interne ed esterne, responsività, sostenibilità delle scelte, capacità di riduzione dei rischi per fenomeni corruttivi, ecc.).
Compito dell'amministrazione quindi è di individuare, in questo scenario, a partire dall'analisi dei bisogni e delle risorse disponibili, gli obiettivi di miglioramento possibili nell'ambito delle proprie competenze, alla luce delle condizioni finanziarie, tecniche e socio-economiche dell'ente e del territorio, e di mettere poi in atto le azioni necessarie per la loro concreta attuazione.

Tale compito è ancora più evidente per le Unioni di Comuni, la cui fondante caratteristica è di essere enti non sovraordinati di secondo livello, nati per generare vantaggi per il territorio e, per la loro stessa essenza, anche e in primo luogo per i Comuni che ne sono parte. La costituzione delle Unioni infatti ha il principale fine di:

- favorire economie di scala, migliorare le prestazioni, garantire maggiore professionalità e specializzazione dei dipendenti, diffondere le best practice a favore di tutti gli enti costituenti e armonizzare le pratiche di lavoro;
- promuovere una governance del territorio più appropriata ed efficace, volta ad aumentare il peso politico complessivo del soggetto territoriale, attraverso una visione d'insieme che permetta di sviluppare scelte e azioni maggiormente integrate e funzionali allo svolgimento delle funzioni pubbliche.

2.1.1 Risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati

Il programma di mandato definisce gli indirizzi strategici dell'ente che vengono richiamati e tradotti operativamente nel Documento Unico di Programmazione; al suo interno è delineata la missione e la visione dell'Unione che sono tradotte in obiettivi di valore pubblico intesi come impatti sul benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale.

In questa sezione vengono ripresi in modo sintetico tali obiettivi, esplicitandone gli esiti attesi in termini di valore pubblico:

Linee di mandato		Obiettivi strategici		Obiettivi operativi		Target di valore pubblico
Cod.	Denominazione	Cod.	Denominazione	Cod.	Denominazione	
1	Innovazione ed efficienza	1.1	Efficientamento dei servizi amministrativi di programmazione	1.1.1	Garantire le azioni trasversali per il funzionamento dell'Ente	Efficientamento dell'attività amministrativa e promozione di economie di scala
				1.1.2	Coordinare la gestione e redazione dei documenti di programmazione con i Comuni aderenti	Efficientamento dell'attività amministrativa
				1.1.3	Garantire il raccordo tra la contabilità dell'Unione e quella dei Comuni aderenti	Potenziamento del monitoraggio del rispetto degli equilibri di bilancio
				1.1.4	Rispetto dei tempi medi di pagamento	Equità e correttezza nei rapporti con i fornitori
		1.2	Valorizzazione delle risorse umane	1.2.1	Aggiornamento Regolamento organizzazione Uffici e Servizi	Aggiornamento normativo e correttezza dell'azione amministrativa
				1.2.2	Adozione piano di formazione	Aggiornamento e crescita professionale del personale dipendente, con i relativi riflessi sulla qualità dei servizi resi al cittadino
				1.2.3	Tavolo reclutamento provinciale	Promuovere strumenti per l'efficiente reclutamento delle risorse umane
				1.2.4	Predisposizione coordinata tra l'Unione e i Comuni aderenti della sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	Efficienza derivante da una gestione uniforme e centralizzata degli adempimenti
		1.3	Tecnologie per l'innovazione	1.3.1	Adesione allo stato civile digitale (ANSC)	Accessibilità delle banche dati
				1.3.2	Sicurezza informatica	Aumentare i livelli di sicurezza informatica delle infrastrutture tecnologiche degli Enti
				1.3.3	Razionalizzazione delle infrastrutture IT degli enti	Sicurezza informatica, razionalizzazione dei costi, facilitare la cooperazione tra enti
				1.3.4	Integrazione servizi con la Piattaforma notifiche digitali	Semplificazione nelle notifiche al cittadino
				1.3.5	Digitalizzazione delle procedure (SUAP & SUE)	Smaterializzazione atti; efficienza e sicurezza nella conservazione dei documenti; accessibilità degli atti della Pubblica Amministrazione
		1.4	Sviluppo dell'Ente e relazioni con i Comuni	1.4.1	Curare le connessioni tra il livello politico e il livello tecnico e realizzare un piano di sviluppo dell'Unione Val d'Enza	Rilancio della gestione associata aumentando la quantità di funzioni gestite
		1.5	Controllo di Gestione: una programmazione efficace e misurabile per l'Unione e peri i Comuni della Val d'Enza	1.5.1	Potenziare le azioni di verifica dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità della gestione associata	Raccordo tra la programmazione degli Enti per aumentare efficienza ed efficacia; trasparenza dell'agire amministrativo
		1.6	Efficientamento degli acquisti	1.6.1	Evasione puntuale ed efficiente delle procedure di appalto commissionate all'Ufficio Appalti	Garantire affidamenti efficienti nel rispetto della normativa
				1.6.2	Il Decreto correttivo al Codice dei Contratti Pubblici: adeguamento delle procedure di appalto e supporto agli enti committenti	
				1.6.3	Aggiornamento convenzione conferimento funzione	
				1.6.4	Redazione Regolamento unico per affidamenti sotto soglia	
				1.6.5	Mantenimento livello di qualificazione	
2	Sicurezza dei cittadini	2.1	Completa riorganizzazione del Corpo di Polizia	2.1.1	Completa riorganizzazione del Corpo di Polizia Locale quale servizio strategico per la sicurezza del territorio	Aumentare la prossimità del servizio al cittadino

Linee di mandato		Obiettivi strategici		Obiettivi operativi		Target di valore pubblico
Cod.	Denominazione	Cod.	Denominazione	Cod.	Denominazione	
			Municipale quale servizio strategico per la sicurezza del territorio	2.1.2	Approvazione del Regolamento che disciplina le tempistiche e modalità del rinnovo del vestiario per il personale della Polizia locale	Efficientamento nell'utilizzo delle risorse e nell'organizzazione del personale
				2.1.3	Videosorveglianza per la sicurezza del territorio	Aumentare la sicurezza del territorio
3	Servizi educativi	3.1	Politiche educative	3.1.1	Sistema educativo integrato 0/6 anni	Incremento della qualità complessiva del sistema tramite formazione congiunta e qualificazione
				3.1.2	Progettazione, realizzazione e coordinamento dei nuovi progetti di contrasto alla povertà educativa e sociale o di innovazione sull'extra-scuola e in stretta sinergia con il tavolo dei dirigenti degli Istituti comprensivi	Qualificazione nell'ambito 6/18 anni, sportello psicologico educativa di corridoio
				3.1.3	Coordinamento ed efficientamento dei servizi di sostegno educativo scolastico	Mantenere alta la frequenza e l'integrazione scolastica degli alunni con disabilità
4	Protezione civile	4.1	Strumenti di protezione civile aggiornati, efficienti ed integrati	4.1.1	Gestione operativa dei piani di protezione civile in integrazione con la rete locale	Mantenere efficiente il sistema integrato di protezione civile. Aggiornare il piano integrato di protezione civile, nelle articolazioni comunali e nelle parti comuni. Rinnovare le convenzioni con le Associazioni di protezione civile che collaborano con l'Unione.
5	Comunità solidale	5.1	Servizi integrati per risposte più vicine ai bisogni che cambiano	5.1.1	Sviluppo LEPS di cui alla L. 234/2021	Interventi di contrasto alla povertà estrema Pronto intervento sociale Interventi di sostegno alla genitorialità
				5.1.2	Aggiornamento strumenti di gestione dell'accesso alla rete dei servizi convenzionati a valenza distrettuale	Equità ed efficienza nell'accesso alle risorse del sistema socio sanitario pubblico
				5.1.3	Coordinamento giovani	Attivazione e gestione di provetti destinati ai giovani
		5.2	Sostegno e inclusione sociale – Prossimità territoriale	5.2.1	Potenziamento e ottimizzazione del Punto Unico di Accesso	Integrazione sociale e lavorativa Sperimentazioni di carattere educativo avviate sulle fasce più scoperte Progettazioni a favore delle persone con disturbo dello spettro autistico Sportello assistenti famigliari Servizio di tutoring
				5.2.2	Qualificazione della valutazione multidimensionale per un approccio multidisciplinare della presa in carico a favore delle persone con disabilità	
				5.2.3	Consolidamento dei servizi a supporto dei Caregiver di persone non autosufficienti con particolare attenzione alla popolazione anziana	
				5.2.4	Sportelli sociali: presidiare la condivisione di visioni, prassi e modalità di lavoro a fronte di mutamento di contesto, specificità territoriali e turnover di operatori	Garantire e facilitare l'accesso al sistema dei servizi sociali
				5.2.5 5.2.6	Bibbiano, Canossa e San Polo d'Enza: • Consolidamento e sviluppo dell'assetto organizzativo del polo territoriale • Lavoro con la comunità: interventi a piccolo gruppo sul territorio in collaborazione con associazioni e cittadini	Perseguire l'inclusione sociale delle fasce più fragili attraverso strumenti di accompagnamento all'autonomia personale, economica e lavorativa Contrasto della povertà economica, relazionale e sociale Costruzione di reti di solidarietà e aiuto

Linee di mandato		Obiettivi strategici		Obiettivi operativi		Target di valore pubblico
Cod.	Denominazione	Cod.	Denominazione	Cod.	Denominazione	
				5.2.7 5.2.8	• Gestire e coordinare gli strumenti nazionali e regionali di contrasto alla povertà per le persone più fragili • Consolidamento del funzionamento e dell'utilizzo dei servizi socioassistenziali accreditati e incremento del loro utilizzo	Contrasto dell'emergenza abitativa Supporto alla famiglia e al lavoro di cura Facilitazione e accompagnamento alla rete dei servizi sociali e socio sanitari
					Campegine e Gattatico:	
				5.2.9 5.2.10 5.2.11	• Lavoro di e con la comunità • Inclusione sociale e povertà: sostegno al reinserimento nel mondo del lavoro, politiche contro la solitudine • Rimodulazione, manutenzione e innovazione dei servizi sociosanitari rivolti alla popolazione anziana	
					Cavriago e Montecchio Emilia:	
				5.2.12 5.2.13 5.2.14 5.2.15	• Consolidamento e sviluppo dell'assetto organizzativo dei poli territoriali • Servizi socio-sanitari rivolti alla popolazione anziana: riprogettazione e qualificazione del sistema di offerta • Lavoro di e con le comunità • Inclusione sociale e povertà: contrasto all'emergenza abitativa, sostegno al reinserimento nel mondo del lavoro, politiche di contrasto alle solitudini e alle nuove povertà	
					Sant'Ilario d'Enza:	
				5.2.16 5.2.17 5.2.18 5.2.19	• Lavoro di e con le comunità • Inclusione sociale e povertà: politiche per contrastare l'emergenza abitativa e di sostegno al reinserimento nel mondo del lavoro, politiche per contrastare le solitudini e affrontare le nuove povertà • Rimodulazione, manutenzione e innovazione dei servizi sociosanitari rivolti alla popolazione anziana • Consolidamento e sviluppo dell'assetto organizzativo dei poli territoriali	
6	Pianificazione territoriale	6.1	Adozione del Piano Urbanistico Generale (PUG)	6.1.1	Avviare iter per la redazione del Piano Urbanistico Generale (PUG)	Pianificazione e governo del territorio

2.2. Sottosezione 2.2 – Performance

Le modalità di misurazione delle performance sono definite nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance pubblicato sul sito.

Con il presente PIAO – e in particolare nell'allegato di seguito citato – gli obiettivi operativi contenuti nel DUP vengono declinati in obiettivi gestionali, con l'individuazione degli indicatori di performance dei servizi, la pesatura di ogni obiettivo sul totale degli obiettivi assegnati al Responsabile e, infine, il cronoprogramma delle attività da svolgere.

Allegato 1 - Schede per la misurazione della performance

Di seguito si evidenziano alcuni degli obiettivi e delle azioni che rispondono alle indicazioni dell'art. 3 del Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, approvato con Decreto del 30 giugno 2022, n. 132, che dispone che la sottosezione "Performance" debba indicare almeno:

1) "*gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;*
2) *gli obiettivi di digitalizzazione;*
3) *gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;*
4) *gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere*".

2.2.1. Obiettivi di semplificazione

Obiettivo 1.1.1.1: Garantire le azioni trasversali per il funzionamento dell'Ente

Al fine di intensificare la funzione di supporto trasversale che il Servizio Affari Generali svolge – oltre che all'interno degli uffici unionali – anche all'esterno, verso i Comuni aderenti, al Servizio vengono assegnati i seguenti obiettivi: effettuare un'analisi per verificare l'opportunità di unificare gli abbonamenti a riviste online e banche dati tra Unione e Comuni aderenti; avanzare ai Comuni una proposta di affidamento congiunto di almeno due abbonamenti.

Obiettivo 1.1.2.1: Coordinare la gestione e redazione dei documenti di programmazione con i Comuni aderenti

Trasmettere annualmente ai Comuni aderenti l'analisi delle condizioni esterne da inserire nel Documento Unico di Programmazione di ciascun Ente. Tale analisi dovrà dare conto – per ciascuno dei DUP da approvarsi nel triennio 2026-2028 – del contesto globale, europeo e nazionale, del contesto regionale e provinciale e del contesto locale, ovvero relativo a tutti i Comuni dell'Unione Val d'Enza.

Obiettivo 1.2.4.1: Predisposizione coordinata tra l'unione e i comuni aderenti della sezione 3 "organizzazione e capitale umano" del piano integrato di attività e organizzazione

2.2.2. Obiettivi di digitalizzazione

Il Piano Triennale dell'Informatica (AgID) nella PA cui l'Ente deve fare riferimento, rappresenta un punto di raccordo tra i riferimenti normativi di settore e gli strumenti di programmazione dell'Ente, nell'ambito dei quali trovano spazio la pianificazione di dettaglio e l'articolazione delle azioni concrete raccordate in un contesto unionale per conseguire sinergie, economie di scala, razionalizzazioni e contenimenti di spesa. Perché azioni necessariamente trasversali come quelle relative alla digitalizzazione dell'Ente abbiano successo, occorre che siano in linea con obiettivi condivisi dall'intera amministrazione e dagli enti aderenti. Le azioni previste dalla strategia nazionale e connessi con le misure del PNRR per la Digitalizzazione della PA (M1C1) sono finalizzati a:

- incentivare sempre più la digitalizzazione di processi, consolidando l'utilizzo del software per le istanze online;
- proseguire nell'utilizzo delle piattaforme nazionali come SPID, PagoPA, App IO e ANPR per sfruttare al meglio le potenzialità fornite ed estenderne ulteriormente l'adozione all'interno dell'Ente;
- diffondere massivamente la prassi di fascicolazione dei documenti e implementare la digitalizzazione delle pratiche edilizie dell'Ente, nella consapevolezza che la corretta gestione documentale fornisce garanzia dell'efficienza, dell'affidabilità e della trasparenza dell'azione pubblica;
- utilizzare backoffice unici per la condivisione e l'interoperabilità dei dati sia tra i Comuni che tra gli applicativi;
- migrare i data set al Cloud utilizzando in via prioritaria le infrastrutture della propria società in house Lepida ScPA ovvero servizi SaaS per applicazioni verticali, fino ad adeguare tutte le proprie infrastrutture a un livello adeguato di sicurezza cibernetica (Linee Guida AGID/ACN e disposizioni in materia di protezione dei dati personali GDPR) compresa la *business continuity* ed il *disaster recovery*.

Si riportano di seguito gli obiettivi di digitalizzazione contenuti nelle schede per la misurazione della performance dell'Unione Val d'Enza.

<u>Obiettivo 1.3.1.1: Adesione allo Stato Civile Digitale (ANSC)</u>
Adesione ai servizi resi disponibili dall'Anagrafe Nazionale Popolazione Residente (ANPR) per l'utilizzo dell'Archivio Nazionale informatizzato dello Stato Civile (ANSC) che consente di avere un set di dati dei cittadini certo, accessibile, affidabile e sicuro su cui sviluppare servizi integrati ed evoluti per semplificare e velocizzare le procedure tra Pubbliche amministrazioni e il cittadino. L'ANSC consiste in un archivio informatizzato, integrato con ANPR, che permette di digitalizzare gli atti di stato civile generati dalla registrazione di qualsiasi evento concernente lo stato civile e riguardante la cittadinanza, la nascita, il matrimonio, l'unione civile e la morte.

<u>Obiettivo 1.3.4.1: Integrazione servizi con la Piattaforma Notifiche Digitali</u>
Dopo aver completato le attività di integrazione con la Piattaforma Notifiche Digital SEND previste dall'avviso PNRR 1.4.5 si procederà con la seconda fase del progetto che prevede il consolidamento dei sistemi di gestione dei tributi e del servizio di riscossione coattiva in uso presso gli enti aderenti. L'obiettivo previsto è quello di ridurre il numero dei software in uso.

Obiettivo 1.3.5.1: Digitalizzazione delle procedure (SUAP & SUE)
Interventi di adeguamento tecnologico dei sistemi in uso ai Comuni rispetto alle specifiche tecniche di interoperabilità previste dal nuovo allegato al DPR 160/2010. Queste specifiche individuano le modalità telematiche di comunicazione e trasferimento dei dati tra il SUAP e i soggetti coinvolti nei procedimenti amministrativi, al fine di creare un ecosistema digitale e interoperabile delle piattaforme SUAP.

2.2.3. Obiettivi e strumenti per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione

Obiettivo 1.3.1.1: Adesione allo Stato Civile Digitale (ANSC)
Per la descrizione del presente obiettivo si veda il paragrafo "Obiettivi di digitalizzazione".

2.2.4. Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Contestualmente all'approvazione del PIAO, viene approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2025-2027 ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, di cui al seguente allegato:

Allegato 7 - Piano triennale delle azioni positive 2025-2027

Gli obiettivi generali contenuti all'interno del Piano sono i seguenti:

- Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di progressioni orizzontali future.
- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Favorire, nell'ambito delle possibilità consentite dalle disposizioni vigenti, l'organizzazione delle prestazioni lavorative in modalità agile. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
- Pari opportunità nello svolgimento delle procedure selettive: assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso.
- Rilevazione del grado di Benessere organizzativo percepito dai dipendenti dell'Unione e predisposizione di eventuali piani di miglioramento che si rendessero necessari.

2.3. Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

Ai fini di una migliore fruibilità e facilità di lettura, la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” è contenuta in un apposito allegato al presente PIAO. Si rimanda quindi ad esso per tutta l’analisi di contesto relativa ai rischi corruttivi, l’analisi interna ed esterna, le connessioni con gli aspetti relativi alla privacy e al codice di comportamento e, infine, per i rimandi alla normativa di settore.

Gli allegati riferiti alla presente sottosezione, nello specifico, sono i seguenti:

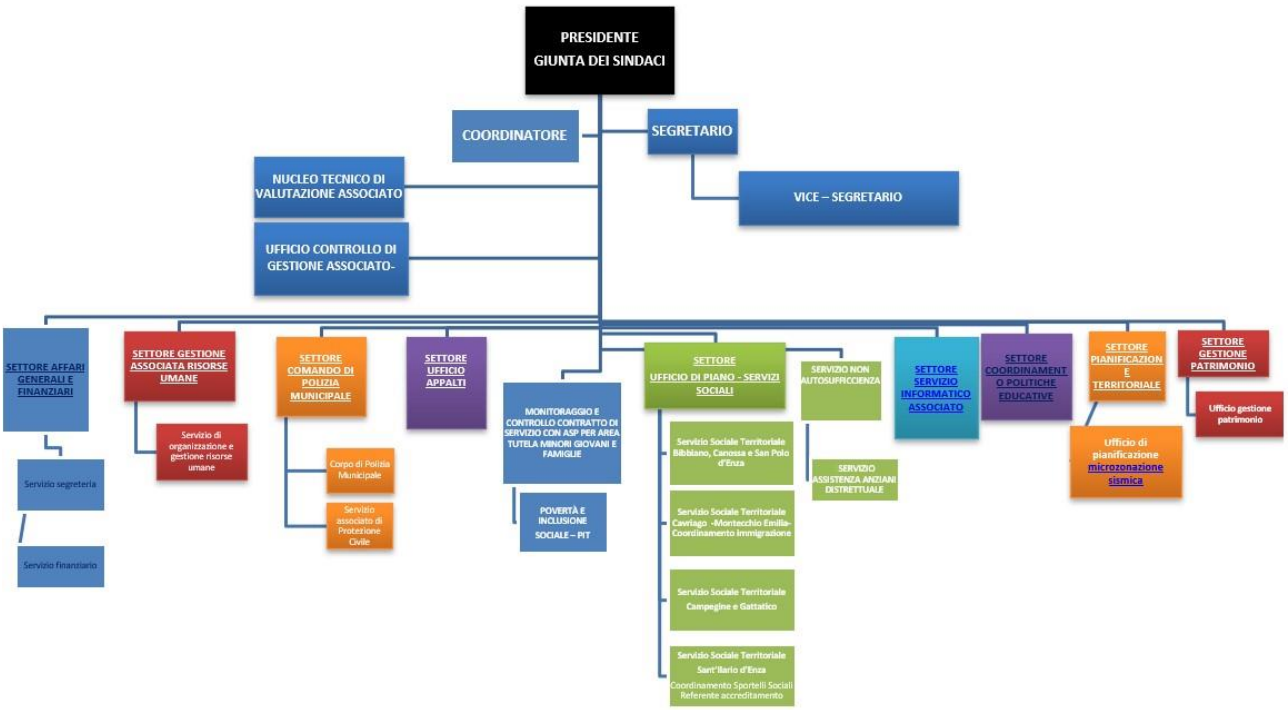
Allegato 2.1 - Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”
Allegato 2.2 - Schede dei rischi corruttivi e delle relative azioni e misure preventive
Allegato 2.3 - Elenco degli obblighi di pubblicazione

Sul piano metodologico, la riedizione annuale delle misure di prevenzione della corruzione è stata svolta attraverso un percorso di analisi e revisione condotta in modo collegiale con i Responsabili dei Settori e dei Servizi e, a cascata, con tutto il personale coinvolto nella formazione obbligatoria.

3. Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

3.1. Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa

L'organigramma dell'Unione Val d'Enza, approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 131 del 28/11/2023 è il seguente:



3.2. Sottosezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile

La disciplina del lavoro agile viene trattata, per l'Unione Val d'Enza e per i Comuni ad essa aderenti, in maniera unitaria nell'ambito delle funzioni conferite all'Unione stessa. Il lavoro agile assume oggi particolare rilievo, in quanto consente di agire su molteplici aspetti che interessano le diverse dimensioni del lavoro anche all'interno degli enti pubblici. Si tratta, in particolare, dell'organizzazione, dei costi di funzionamento e di gestione degli spazi, dello sviluppo e diffusione dell'utilizzo delle tecnologie, tutti fattori che, se opportunamente combinati, contribuiscono alla crescita dell'efficacia e dell'efficienza, insieme all'aumento del benessere organizzativo. Questo tipo di attività si pone in coerenza con quanto stabilito nell'articolo 14 della legge 124/2015, che prevede interventi volti a favorire la conciliazione vita-lavoro del personale della pubblica amministrazione e risponde all'esigenza di diffondere nelle PA un nuovo modello culturale di organizzazione del lavoro più funzionale, flessibile e capace di rispondere agli indirizzi di policy e alle esigenze di innalzamento della qualità dei servizi, nonché di maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. L'Unione Val d'Enza e i Comuni aderenti si sono avvicinati per la prima volta all'esperienza del lavoro

agile in occasione dell'emergenza Covid-19, nell'ambito dell'evoluzione normativa iniziata con il D.L. 6/2020, convertito in legge 13/2020, il quale con alcune misure specifiche ha stabilito che il lavoro agile "*è applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell'ambito di aree considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni e anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti*". In ordine di tempo, l'altro intervento normativo più significativo, intervenuto durante l'emergenza è stato costituito dal D.L. 18/2020, convertito in legge 27/2020, il quale all'art. 87 stabilisce che "*il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni*" in modo tale da limitare la presenza di personale negli uffici e a prescindere dagli accordi individuali già stilati.

Le fonti che oggi regolano il lavoro agile sono le seguenti:

a) articolo 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche";
b) articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81;
c) direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri 1° giugno 2017 n. 3 "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
d) decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021 "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni" (Gazzetta Ufficiale, serie generale n.244 del 12 ottobre 2021);
e) decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021, recante le "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" (Gazzetta Ufficiale, serie generale n. 245 del 13 ottobre 2021).

Di particolare rilevanza, inoltre è il CCNL Funzioni locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto lo scorso 16 novembre 2022 che prevede infatti la regolamentazione del lavoro agile e del lavoro da remoto, introdotto in sostituzione del tele-lavoro, rispettivamente agli artt. 63-67 e 68-70.
L'Unione Val d'Enza con deliberazione n. 90 del 05/11/2021 ha approvato "Linee di indirizzo in materia di lavoro agile per i dipendenti dell'unione e dei comuni aderenti", confermate con deliberazione di Giunta dell'Unione n.5 del 11/01/2023.
Tale Disciplina è confermata fino all'approvazione della Disciplina definitiva, specificando la possibilità per il dipendente di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile avvalendosi degli strumenti informatici forniti dall'Amministrazione stessa, quali personal computer portatili, tablet, smartphone ovvero di sua proprietà.
Il Disciplinare approvato dall'Unione prevede che l'accordo debba essere sottoscritto tra l'Amministrazione e il dipendente, definisca l'individuazione degli obiettivi a cui tendere e su cui verrà valutata la prestazione lavorativa, ed infine che la prestazione lavorativa debba essere svolta prevalentemente in presenza, con la possibilità di effettuare una giornata in modalità agile per prestazioni lavorative articolate su 5 giorni settimanali e due giornate in modalità agile per prestazioni lavorative articolate su 6 giorni settimanali.
Nonostante nelle Linee di indirizzo adottate siano previste categorie di dipendenti con precedenza nell'utilizzo della modalità di lavoro agile, al momento, a tutti coloro che ne abbiano fatto richiesta è stata data la possibilità di utilizzo di questa modalità lavorativa.

3.3. Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1. Evoluzione normativa

L'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999.
A norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.
L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017 disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.
A norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica.
Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.

I commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater dell'art. 1 Legge 27.12.2006 n. 296 (legge finanziaria 2007), nel testo vigente, prevedono:

- *"557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

(comma così sostituito dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010)
a) (lettera abrogata dall'art. 16, comma 1, legge n. 160 del 2016);
b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

- *557-bis. Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. (comma introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010);*
- *557-ter. In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. (comma introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010);*
- *557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. (comma introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, legge n. 114 del 2014)".*

Le linee guida ministeriali per la pianificazione dei fabbisogni, di cui all'art.6 ter del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e art.22, comma 1, del D. Lgs. n.75/2017 sono state emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 8 maggio 2018 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018. Le predette linee guida costituiscono una metodologia operativa di orientamento cui le Amministrazioni devono adeguarsi e, in particolare, gli enti territoriali sono legittimati ad operare nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica (paragrafo 1, ultimo capoverso, delle linee guida).

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) si sviluppa, come previsto dall'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, in prospettiva triennale e annualmente può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale; inoltre possono essere apportate modifiche in corso d'anno a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, con atto adeguatamente motivato (paragrafo 2, capoverso "Visione triennale del PTFP e cadenza annuale" delle linee guida").

L'art. 16 della Legge 12 novembre 2011 n. 183 (Legge di stabilità per l'anno 2012), modificativo dell'art. 33 D. Lgs. N. 165/2001, nel rafforzare il vincolo tra dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali, ha imposto alle pubbliche amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria.

L'inosservanza di tale obbligo ricognitivo comporta sanzioni quali l'impossibilità per l'amministrazione inadempiente di procedere ad assunzioni o ad instaurare qualsivoglia rapporto di lavoro pena la nullità degli atti, oltre che la responsabilità disciplinare per il dirigente che non attivi le procedure previste.

3.3.2. Iter procedimentale

Al fine di ottemperare all'adempimento normativo sopra citato, prendere atto di eventuali situazioni di soprannumero di unità o eccedenze di personale presso gli Uffici, sono state acquisite le dichiarazioni dei Responsabili dei Servizi dell'Unione Val d'Enza, conservate agli atti, che, con riferimento alle funzioni ai medesimi attribuite, agli obiettivi assegnati ed ai servizi annessi, hanno attestato l'assenza di eccedenze di unità nell'ambito dei Settori dagli stessi diretti.

Riepilogo Atti di programmazione fabbisogno del personale precedenti:

Con Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 45 del 23/04/2024 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.).

Con Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 81 del 03/09/2024 è stata approvata una modifica del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.).

Con Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 105 del 12/11/2024 è stata approvata la seconda modifica del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.).

Con Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 39 del 01/04/2025 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.).

Con Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 78 del 05/08/2025 è stata approvata la prima modifica del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.).

Con Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 102 del 28/10/2025 è stata approvata la seconda modifica del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.).

Con Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 138 del 23/12/2025 è stata approvata la terza modifica del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.).

Stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si sono verificate e si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2026	N.1 Agente di Polizia Locale	Mobilità per interscambio con altro ente
ANNO 2027	Nessuna cessazione prevista/comunicata	
ANNO 2028	Nessuna cessazione prevista/comunicata	

3.3.3. Verifiche

I vincoli di finanza pubblica per l'anno 2025 sono stati rispettati e saranno rispettati nel 2026.

L'art. 1, comma 229, della L. n.208/2015 recita "*229. A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente*."
La delibera della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n° 8/2011 in merito di spese di personale delle Unioni di Comuni afferma il principio per cui il contenimento dei costi del personale dei Comuni debba essere valutato sotto il profilo sostanziale, sommando alla spesa di personale propria la quota parte di quella sostenuta dall'Unione dei Comuni.

La delibera della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n.20/2018 ha enunciato i seguenti principi di diritto in merito ai vincoli sulla spesa di personale da parte delle Unioni:

1. *L'unione di comuni è direttamente soggetta ai vincoli relativi alla spesa del personale di cui all'art. 1, comma 562, della legge n. 296 del 2006.*
2. *Nel rispetto dei principi di universalità del bilancio che vincola le unioni di comuni, il perimetro di spesa del personale che l'unione deve conteggiare ai fini del rispetto dei vincoli di cui all'art. 1, comma 562 della legge n. 296 del 2006, comprende gli oneri per il personale acquisito direttamente (assumendolo dall'esterno o mediante procedure di mobilità da altri enti), nonché gli oneri per il personale comunque utilizzato dall'unione.*
3. *I comuni partecipanti all'unione, diversa da quelle «obbligatorie» sono soggetti ai vincoli di cui all'art. 1, comma 557 della legge n. 296 del 2006 relativamente alla spesa di personale comprensiva della quota per il personale utilizzato dall'unione per svolgere le funzioni trasferite.*
4. *La verifica del rispetto dei vincoli gravanti sugli enti partecipanti alle unioni non obbligatorie va condotta con il meccanismo del «ribaltamento» delineato dalla Sezione delle autonomie con deliberazione n. 8 del 2011, salvo il caso in cui gli enti coinvolti nell'Unione abbiano trasferito tutto il personale all'unione. In tale ultima ipotesi la verifica va fatta considerando la spesa cumulata di personale dell'unione con possibilità di compensazione delle quote di spesa di personale tra gli enti partecipanti.*
5. *Il criterio di cui all'art. 14, comma 31 quinquies, del D.L.. n. 78/2010 di considerare nei processi associativi le spese di personale e le facoltà assunzionali in maniera cumulata tra gli enti coinvolti è applicabile solo alle ipotesi contemplate al comma 28 dello stesso articolo.*
6. *Nell'agglomerato soggetto a vincolo devono essere considerate tutte le spese di personale utilizzato dall'unione. A tal fine trova applicazione l'art. 557bis, in base al quale costituiscono spesa di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente"*

La deliberazione della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia n.123/2019, in esito alla richiesta di parere da parte di due Comuni facenti parte di un'Unione, istituita dopo l'anno 2008, ha chiarito che:

"Nel caso di specie l'Unione istante è caratterizzata da un solo comune soggetto all'obbligo di associarsi, rappresentando una categoria di Unione definibile come "mista" e che la stessa è stata costituita solo nel 2016 e che il personale tutto è stato trasferito dai Comuni partecipanti a novembre 2018, esercizio in cui ha iniziato a svolgere la sua attività.

La data di costituzione rileva ai fini del parere da rendere atteso che l'Unione non ha mai avuto una spesa "distinta" da quella dei singoli comuni e costituisce un elemento di diversità rispetto alla fattispecie che ha originato la delibera n. 20/SEZAUT/2018/QMIG, nel cui ambito è stato affermato che l'Unione, ente non soggetto al patto di stabilità, ha come limite di spesa per il personale quello indicato dall'art 1 comma 562 della legge n. 296/2006, ossia la spesa sostenuta nel 2008 (cfr. punto 7, in parte motiva della deliberazione n.20/2018).

All'Unione istante, costituita soltanto recentemente, mancherebbe dunque il parametro di riferimento così individuato e difetterebbe del presupposto previsto dalla legge (spesa 2008)

Per quanto su esposto, il quesito oggi all'esame affronta una problematica che, a parere del Collegio, non trova parametri di riferimento nell'ambito della delibera della Sezione delle Autonomie n. 20/SEZAUT/2018/QMIG.

L'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50 del 2017 ha aggiunto l'ultimo periodo all'art. 32, comma 5 del TUEL, che attualmente recita "All'unione sono conferite dai comuni partecipanti le risorse umane e strumentali necessarie all'esercizio delle funzioni loro attribuite. Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale. I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte".

L'Unione, infatti, in assenza del parametro previsto dal comma 562, può soltanto replicare la spesa del personale dei comuni partecipanti e che ha come limite quello rappresentato della somma della media sostenuta dagli enti nel triennio 2011/2013 per i motivi che vengono di seguito illustrati"

L'Unione Val d'Enza si è costituita nel corso dell'anno 2008, tra i Comuni di Montecchio Emilia, Campegine, Cavriago, Bibbiano, San Polo d'Enza, Gattatico e Sant'Ilario d'Enza, ai sensi dell'art.32 del D.lgs. 267/2000, allo scopo di esercitare in forma congiunta una pluralità di servizi e funzioni ex art. 2 dello Statuto stesso e, in data 11/02/2014, con atto REP. N. 19, tra i comuni di Bibbiano, Campegine, Canossa, Cavriago, Gattatico, Montecchio Emilia, San Polo d'Enza e Sant'Ilario d'Enza della Provincia di Reggio Emilia, si è sottoscritto il nuovo atto costitutivo da parte dei Sindaci degli otto comuni aderenti, per ricomprendere anche il Comune di Canossa.

Ai fini della verifica del rispetto del limite della spesa di personale, manca il parametro di riferimento individuato dall'art.1, comma 562 della L.n.296/2006 e s.m.i. (spesa anno 2008) non essendo la spesa di personale dell'anno 2008 comparabile con quella degli anni successivi, essendosi l'Unione Val d'Enza costituita in corso d'anno.

E' stato pertanto assunto come limite di spesa quello rappresentato dalla somma della media della spesa di personale sostenuta dagli enti nel triennio 2011/2013 come previsto dall'art.1, comma 557

della L. n. 296/2006 per tutti i comuni dell'Unione, come evidenziato nel precedente atto di programmazione del fabbisogno di personale e la spesa dell'Unione viene "ribaltata" in quota parte sui singoli Comuni come previsto dalla delibera della Corte dei Conti n.8/2011.

L'Unione Val d'Enza non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Rendiconto della Gestione approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.

In merito alle modalità di calcolo delle capacità assunzionali a tempo indeterminato dei Comuni, l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019 prevede che:
1. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e ((la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)) risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del ((decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75,)) è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

In data 17 marzo 2020 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.108 del 27/04/2020) è stato approvato il D.M. ad oggetto *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" previsto dal summenzionato art.33, comma 2 del D.L. n.34/2019, con vigenza dal 20/04/2020.

La Corte dei Conti – Sezione Autonomie, con deliberazione n.4 depositata il 13/04/2021, si è pronunciata sulla questione di massima posta dalla Sezione regionale di controllo per la Lombardia con la deliberazione n. 4/2021/QMIG, enunciando i seguenti principi di diritto:

“1. L’art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni.
2. le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall’art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.
3. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG”

Alle Unioni di Comuni, pertanto, continuano ad applicarsi le norme previgenti in materia di capacità assunzionale.

In particolare, l’art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come convertito nella L.n.114/2014, come da ultimo modificato dall’art.14 bis del D.L.n.4/2019 come convertito nella L.n.26/2019 prevede che “*Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall’anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquiennio precedente.(…)”*

Il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come convertito nella L.n.114/2014, inserito dall’art.14 bis del D.L.n.4/2019 come convertito nella L.n.26/2019 stabilisce che:
“5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over..

L’art.13, comma 5 ter del D.L.n.4/2022, come convertito con modificazioni nella L.n.25/2022 stabilisce che le disposizioni summenzionate si applicano, per il triennio 2022/2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e, pertanto, anche alle Unioni di Comuni.

Tale disposizione non è stata prorogata con decorrenza dall'anno 2025. Pertanto, nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale 2026/2028, ai fini della determinazione della capacità assunzionale, non potranno essere utilizzate le cessazioni che si verificano nell'anno corrente.

Ai fini del calcolo della capacità assunzionale, la spesa di ogni singola cessazione deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio e su questo importo deve essere calcolata la percentuale prevista, costituente tetto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, e la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione.

Inoltre, in merito alle capacità assunzionali delle Unioni di Comuni, il Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota del 1° febbraio 2007 (indirizzata ad ANCI), ha chiarito che le possibilità assunzionali delle Unioni di comuni sono collegate a quelle dei Comuni costituenti e, pertanto, qualora l'Unione necessiti assumere personale non già appartenente ai Comuni aderenti, tanto la capacità di spesa quanto quella assunzionale devono essere verificate e trovare legittimazione in capo ai Comuni stessi che, quindi, possono "cedere" all'ente sovracomunale i propri spazi, ovviamente, definitivamente defalcandoli da quelli utilizzabili in proprio; posizione condivisa anche dalla magistratura contabile (deliberazione della Corte dei Conti, sezione regionale Lombardia, n. 313/2015/PAR del 24 settembre 2015).
Tale modalità operativa integrata è stata sancita a livello normativo, precisamente all'articolo 32 del TUEL, come integrato dall'art. 22, comma 5-*bis*, del D.L. n.50/2017, convertito con modificazioni in legge 96/2017 che recita *"I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte"*.

La deliberazione n.5/2022 della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per il Veneto, in esito alla richiesta di parere di un'Unione di Comuni, ha confermato che le Unioni di Comuni abbiano: *"ad oggi, a disposizione ancora i due strumenti per procedere alle assunzioni di personale:*

- *da una parte può assumere autonomamente, utilizzando direttamente spazi assunzionali propri ed applicando la consueta regola del turnover al 100%, ex comma 229 della legge 208/2015, senza alcun adeguamento del limite del trattamento accessorio;*
- *dall'altra può avvalersi - seppur assumendo direttamente - di spazi assunzionali ulteriori, ceduti (ex art. 32, comma 5, Tuel) dai Comuni "virtuosi" (così come definiti in base alla "nuova" normativa in materia, ovvero capaci di assumere a tempo indeterminato aumentando la propria spesa di personale nel rispetto dei valori soglia), concretamente aumentando la propria dotazione organica. In questo caso - in cui il beneficio (o, per così dire, il "bonus assunzionale") transita dal Comune all'Unione – verranno assunte dall'Unione anche le due conseguenze (o corollari) degli spazi assunzionali aggiuntivi, ovvero: la deroga ai commi 557 e 562 (ex art. 7 co. 1 del D.M. del 17 marzo 2020) e la possibilità di adeguamento del limite del trattamento accessorio (ex art. 33, comma 2 ultimo periodo, del D.L. 34/2019).*

Tale ultima interpretazione risulta, infatti, coerente con il senso sotteso all'art. 5, comma 3, dello stesso D.M. che - come già specificato - concede addirittura spazi in più ai piccoli comuni (ovvero

con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti), affinché siano utilizzati per l'Unione alla quale aderiscono (ma attraverso l'istituto del "comando").
Inoltre, diversamente opinando, ci si troverebbe di fronte a due paradossi: la possibilità, per l'Unione, di utilizzare ulteriori spazi assunzionali ceduti, per poi dover "comprimere" la spesa entro il limite previsto dal comma 562 della L. 296/2006; e lo svantaggio, per i Comuni, di aderire all'Unione, se le uniche assunzioni possibili per questa fossero nella misura del 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente, senza poter utilizzare gli spazi dell'aderente comune virtuoso.
Ovviamente, giova precisare che anche le assunzioni attraverso cessione di spazi assunzionali potranno avvenire soltanto a condizione che i comuni ne tengano conto come se si trattasse di maggiore spesa propria ai fini dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, oltre che delle disposizioni generali sul contenimento della spesa di personale.
Del resto, una lettura in tal senso orientata si porrebbe anche a salvaguardia del principio di necessario coordinamento della finanza pubblica, sotteso alla finalità, evidenziata dalla Sezione delle Autonomie con la pronuncia n. 4/2021/QMIG - attraverso il rinvio alla sentenza n. 22/2014 della Corte Costituzionale - finora perseguita dal legislatore, di incentivare le Unioni di comuni "orientate ad un contenimento della spesa pubblica, creando un sistema tendenzialmente virtuoso di gestione associata di funzioni (e, soprattutto, di quelle fondamentali) tra Comuni, che mira ad un risparmio di spesa sia sul piano dell'organizzazione amministrativa, sia su quello dell'organizzazione politica".
Nel corso dell'anno 2022, sono stati ceduti spazi assunzionali per complessivi € 150.000 dai Comuni di Bibbiano (deliberazione della Giunta comunale n.37 del 15/04/2022), San Polo d'Enza (deliberazione della Giunta comunale n.24 del 19/04/2022 e Gattatico (deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 23/04/2022).

Nel corso dell'anno 2023, sono stati ceduti ulteriori spazi assunzionali dal Comune di Gattatico per complessivi € 33.000 (deliberazione della Giunta comunale n.77 del 15/07/2023).

Nel corso dell'anno 2024, sono stati ceduti ulteriori spazi assunzionali dai Comuni di Canossa e San Polo d'Enza per complessivi € 28.500 (deliberazione della Giunta comunale di San Polo d'Enza n.11 del 29/02/204 e deliberazione della Giunta comunale di Canossa n.53 dell'11/06/2024) e dal Comune di Sant'Ilario d'Enza per € 62.830,66 (deliberazione della Giunta comunale di Sant'Ilario d'Enza n.54 del 04/07/2024).

Nel corso dell'anno 2025, sono stati ceduti spazi assunzionali dal Comune di San Polo d'Enza per complessivi € 34.500 (deliberazione della Giunta comunale n.41 del 10/07/2025).

Nel corso dell'anno 2026, sono stati ceduti spazi assunzionali dal Comune di Bibbiano per complessivi € 35.100 (deliberazione della Giunta comunale n.32 del 13/03/2026).

I suddetti spazi assunzionali sono stati calcolati considerando stipendio tabellare, tredicesima e oneri riflessi, in base alle nuove modalità di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni ai sensi del D.M.17 marzo 2020, prendendo a riferimento il CCNL vigente al momento della cessione.

La capacità assunzionale a tempo indeterminato dell'Unione Val d'Enza per la programmazione del fabbisogno di personale 2026/2028, calcolata ai sensi delle disposizioni sopra citate, è evidenziata nel prospetto allegato 3).

A seguito reintegrazione di personale licenziato nel corso dell'anno 2023, la capacità assunzionale "congelata" dal 2019 per personale licenziato è rideterminata da € 51.552,94 a € 27.572,84.

3.3.4. Programmazione lavoro flessibile

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, somministrazione di lavoro temporaneo, ecc.), l'art. 11, comma 4-*bis*, del D.L. 90/2014 dispone "4-*bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente"*.

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, ha chiarito che "*Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28*."

Ai sensi del vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-*bis*, del D.L. 90/2014, si ritiene di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il comma 1-quater del D.L. 113/2016, convertito nella legge 7 agosto 2016, n. 160 prevede l'esclusione dalle limitazioni di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 degli incarichi ex art. 110, comma 1, TUEL.

Come evidenziato nel prospetto Allegato "4", il limite di spesa di cui al citato art.9, comma 28 del D.L.n.78/2010 per l'Unione Val d'Enza per l'anno 2025 è di € 312.804,55.

Nell'ottica di un progressivo consolidamento del limite di spesa tra Unione e Comuni aderenti, si conferma la cessione di un margine di spesa flessibile di € 35.000 a favore del Comune di Bibbiano per garantire il regolare funzionamento dei servizi.

Il limite di spesa ex art.9, comma 28 del D.L.n.78/2010 come convertito nella L.n.122/2010 rideterminato per l'anno 2026 risulta essere, pertanto, di € 277.804,55.
La spesa per lavoro flessibile prevista per l'anno 2026 ammonta ad € 173.085,34 come evidenziato nel prospetto Allegato "4".

La spesa per contratti a tempo determinato ex art.110, comma 1 D.Lgs.n.267/2000 non soggetta ai limiti di cui all'art.9, comma 28 del D.L.n.78/2010 come convertito nella L.n.122/2010 per effetto della

modifica apportata al medesimo articolo dall'art.16 del D.L.n.113/2016 come convertito nella L.n.160/2016 e per i contratti a tempo determinato finanziati con trasferimenti statali/regionali ammonta per l'anno 2026 a € 271.920,00 come evidenziato nel prospetto Allegato "4".

Per sopraggiunte necessità dell'ente, nei limiti delle capacità assunzionali dell'Ente e del tetto di spesa di personale, si potrà procedere, nel triennio 2026/2028, secondo i seguenti ambiti di intervento:

- eventuale attivazione di assunzioni a tempo determinato per esigenze di carattere straordinario o per sostituzioni d'urgenza;
- eventuali affidamenti per somministrazione di lavoro temporaneo
- eventuale attivazione di convenzioni per utilizzo congiunto di personale di altri enti per sopperire eventuali esigenze urgenti di sostituzione di personale e/o potenziamento uffici e servizi.

3.3.5. Programmazione assunzionale 2026-2028

Per il triennio 2026/2028, si prevedono le assunzioni indicate nell'allegato "4" al presente atto.

La spesa derivante dal presente atto di programmazione è prevista negli stanziamenti del Bilancio di previsione 2026/2028 relativi ai capitoli di spesa di personale.

La spesa per la dotazione organica prevista, tenuto conto della presente programmazione, ammonta ad € 3.228.208,91 come da Allegato 5), spesa che è prevista nelle previsioni di bilancio 2026/2028.

In merito alla programmazione triennale del fabbisogno di personale è stata inviata apposita informazione alle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art.4, comma 5 del CCNL del 23/02/2026, con nota del 20/02/2026, prot.n.3514, successivamente integrata con nota del 12/03/2026, prot.n.5039.

Agli atti viene acquisito il verbale n. 8 del 30/03/2026, concernente il parere del Revisore Unico ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n.448.

Viene fatta salva la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale ed annuale del fabbisogno di personale, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione o alle modalità di reclutamento del nuovo personale.

Sono acquisiti agli atti i pareri favorevoli dei Responsabili dei Servizi interessati in ordine alla regolarità tecnica e tecnico-contabile, ai sensi dell'art.49 del D.Lgs.267/2000.

4. Sezione 4. Monitoraggio

L'organismo tecnico di valutazione è unico per l'Unione e per i Comuni a essa aderenti, nella figura del dott. Bruno Susio (atto di nomina). Anche il Sistema di misurazione e valutazione della Performance è unico per l'Unione e per i Comuni.

La **misurazione delle performance** dell'Ente avviene:

- entro il 30 luglio, per la verifica dello stato di attuazione del primo semestre;
- in fase di consuntivo, per la verifica del conseguimento degli obiettivi annuali.

La **verifica delle misure di prevenzione della corruzione**, con riferimento alle misure previste per l'anno 2025, è avvenuta in luglio-agosto 2025 ai fini del monitoraggio al 30/06/2025 (registrato al prot. n. 17340/2025) e in gennaio 2026 ai fini del monitoraggio al 31/12/2025 (registrato al prot. n. 1272/2026). Di quest'ultimo monitoraggio si dà atto nel capitolo "*8. Monitoraggio e riesame*" dell'Allegato 2.1 - Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

La **verifica sulla completezza dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione** avviene periodicamente a cura dei servizi interni, e più complessivamente a cadenza annuale, ad opera del Nucleo Tecnico di Valutazione, secondo le scadenze definite da ANAC (di norma nel mese di aprile).

La **verifica del rispetto degli obblighi di accessibilità** avviene entro il 31 marzo di ogni anno, come previsto dalle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici.

Di seguito la tabella riepilogativa delle scadenze:

Scadenze monitoraggio	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Performance				verifica attuazione anno precedente			stato attuazione programmazione in corso al 30/06					
Obiettivi accessibilità			verifica al 31/03									
Monitoraggio anticorruzione		verifica al 31/12 dell'anno precedente					verifica al 30/06 dell'anno in corso					