



Comune di Rovetta

Provincia di Bergamo



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE SEMPLIFICATO P.I.A.O. 2026-2028

(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)

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 30/03/2026
Aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 16/09/2026

Indice:

- 1. SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**
- 2. SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**
 - Sottosezione 2.1 Valore pubblico
 - Sottosezione 2.2 Performance
 - Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
- 3. SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**
 - Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente
 - Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile
 - Sottosezione 3.3 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere
 - Sottosezione 3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale
 - Sottosezione 3.5 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale
- 4. SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

ALLEGATI

- ALLEGATO 1 – PIANO DEGLI OBIETTIVI E DEFINIZIONE PERFORMANCE ANNO 2025 E SCHEDE
- ALLEGATO 2 - PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027 (art. 48 c. 1 d.lgs. 198/2006)
- ALLEGATO 3 - PIANO PER LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2025/2027
- ALLEGATO 4 – SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (CON ALLEGATI)

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Rovetta

Indirizzo: Piazza Ferrari, 24

Codice fiscale/Partita IVA: 00338710163

Sindaco: Mauro Marinoni

Numero dipendenti al 31 dicembre 2025: 13

Numero abitanti al 31 dicembre 2025: 4.164

Telefono: 034672004

Sito internet: www.comune.rovetta.bg.it

E-mail: info@comune.rovetta.bg.it

PEC: comune.rovetta@pec.regione.lombardia.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il valore pubblico va inteso come valore generato dall'azione amministrativa che mira a creare e a migliorare il benessere economico, sociale e ambientale della comunità di riferimento. Creare valore pubblico vuol dire migliorare la qualità della vita attraverso la realizzazione degli obiettivi di mandato e attraverso un uso razionale, efficiente ed equilibrato delle risorse economiche in primis, ma anche umane e strumentali, creando così valore aggiunto anche per le generazioni future. La strategia per creare valore pubblico discende direttamente dagli obiettivi che l'Amministrazione comunale si è data nel programma elettorale e che ha trovato una sua declinazione nel DUPS, Sezione strategica, dove sono individuati nel naturale sviluppo triennale. Nella Sezione operativa invece gli stessi obiettivi trovano una declinazione di maggiore dettaglio, distinta per settori ed annualità che trovano ulteriore specificazione nel Piano della Performance 2026-2028. In questo vengono individuate con l'Amministrazione comunale le priorità, le risorse economiche e strumentali, gli indicatori di risultato e dove gli stessi obiettivi vengono connessi alla performance organizzativa di ente e di settore e alla performance individuale del personale dell'ente.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione Semplificato, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 27/10/2025.

2.2. Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Il Piano della Performance 2026-2028 è inserito come parte integrante nel presente PIAO (ALLEGATO N.1).

Ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198 del 11.04.2006 il Piano delle azioni positive 2026-2028 viene allegato al presente P.I.A.O. semplificato quale parte integrante (ALLEGATO N.2).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il PIAO semplificato contempla una sottosezione dedicata a Rischi corruttivi e trasparenza; la sottosezione sostituisce il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza che, pertanto, non dovrà essere elaborato ed approvato (DPR 81/2022 art. 1, lett. d).

A norma del Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dall'ANAC il 17/1/2023 (deliberazione n. 7), le amministrazioni che impiegano fino a 49 unità di personale, dopo la prima adozione, possono confermare per le successive due annualità la sottosezione con un provvedimento espresso.

E' possibile confermare i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO semplificato vigente, sempreché non si siano verificati:

1. fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
2. modifiche organizzative rilevanti;
3. modifiche degli obiettivi strategici;
4. modifiche significative delle altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza.

Preso atto che in data 2 Febbraio 2026, l'ANAC ha reso nota l'approvazione, con deliberazione n. 19 del 28/01/2026, del piano nazionale anticorruzione relativo al triennio 2026/2028 (denominato PNA 2025) e che l'autorità non ha cambiato l'approccio metodologico che costituisce la base dell'intera attività di programmazione; considerando l'assenza del verificarsi di fatti corruttivi e/o modifiche significative che richiedano l'aggiornamento della sottosezione, si ritiene di confermare la stessa per le successive due annualità così come previsto dal comunicato ANAC del Presidente n. 1 del 14/01/2026.

SEZIONE N. 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

La struttura organizzativa dell'Ente è stata definita con deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 23/12/2024, avente per oggetto "Approvazione nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi".

SINDACO

AREA ORGANIZZATIVA OMOGENEA	
Responsabile – Segretario Comunale	Dott. Giuseppe Visini
Domicili digitali	comune.rovetta@pec.regione.lombardia.it
Indirizzo	Piazza Ferrari, 24 – 24020 Rovetta (BG)
Telefono	0346/72004
Fax	0346/74238
Indirizzo email	segreteria@comune.rovetta.bg.it

	→	SERVIZIO AFFARI GENERALI	
		Segreteria Contratti – economato Protocollo e Personale Ufficio Servizi Demografici – Elettorale Sport – Biblioteca – Servizi Scolastici	
		Responsabile	FAUSTI SIMONA
		Indirizzo email	segreteria@comune.rovetta.bg.it
	→	SERVIZIO AFFARI FINANZIARI	
		Ragioneria Finanziario Contabile Personale Tributi	
		Responsabile	FERRARI MARIA ANTONIETTA
		Indirizzo email	ragioneria@comune.rovetta.bg.it
	→	SERVIZIO TECNICO OPERE PUBBLICHE E MANUTENZIONI	
		Lavori pubblici Manutenzioni Gestione patrimonio	
		Responsabile	ANDREOLETTI MARCO
		Indirizzo email	lavoripubblici@comune.rovetta.bg.it
	→	SERVIZIO TECNICO EDILIZIA PRIVATA E URBANISTICA	
		S.U.E. Edilizia Privata Pianificazione Urbanistica	
		Responsabile	TAGLIAFERRI SAMANTHA
		Indirizzo email	Ediliziaprivata@comune.rovetta.bg.it

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA). Ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, le amministrazioni pubbliche, a partire dal 2021, redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile, quale sezione del Piano della performance. Il POLA pertanto costituisce una sezione del Piano della performance, da adottare e pubblicare entro il 31 gennaio di ogni anno e dovrà essere aggiornato secondo una logica di scorrimento programmatico.

Il POLA promuove l'attuazione del lavoro agile e definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di monitoraggio e rilevazione volti alla verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Il POLA, pertanto, è un documento di programmazione organizzativa all'interno del quale l'Amministrazione locale riporta i seguenti contenuti minimi:

- livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile (attraverso un'analisi dell'attuazione del lavoro agile e quindi capire da dove si parte);
- modalità attuative (come attuare il lavoro agile e secondo quale tempistica);
- soggetti, processi e strumenti del lavoro agile (chi fa, che cosa fa, quando e come attuare e sviluppare il lavoro agile);
- programma di sviluppo del lavoro agile (come sviluppare il lavoro agile).

Il Piano individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo che le attività possano essere svolte da remoto e che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene.

Ai dipendenti in lavoro agile è garantito che non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Il Comune di Rovetta non ha ritenuto di procedere all'approvazione del POLA visto le dimensioni limitate dell'ente e rimettendo pertanto la disciplina del lavoro agile alla normativa generale.

3.3 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il

Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si intendono qui riportati gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione indicati nel PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2026/2028 (ALLEGATO N.2).

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2025 - TOTALE: n. 13 unità di personale di cui:

- n. 13 a tempo indeterminato
- n. 0 a tempo determinato
- n. 12 a tempo pieno
- n. 1 a tempo parziale

Dati inerenti la quantità, la classificazione e i profili del personale al 31/12/2025

AREA classificazione	NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO
OPERATORI ESPERTI	1	Operatore tecnico esperto	1
ISTRUTTORI	7	Istruttore amministrativo-contabile	1
		Istruttore tecnico	1
		Istruttore amministrativo	4
		Agente di polizia locale (in comando all'Unione Comuni della Presolana)	1
FUNZIONARI	1	Assistente sociale (in comando all'Unione Comuni della Presolana)	1
FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE	4	Funzionario Contabile	1
		Funzionario amministrativo	1
		Funzionario tecnico lavori pubblici	1
		Funzionario tecnico edilizia privata	1
TOTALE	13		13

3.4.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda a quanto di seguito riportato.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019 e s.m.i., e dal Decreto Ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2023, 2024 e 2025 per le entrate, al netto del FCDE definitivamente stanziato in bilancio nell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2025 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 18,87%.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (art. 33, c. 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1, e art. 6 - tabelle 1 e 3

Popolazione al 31/12/2025 4164

Fascia D

valore soglia più basso 27,20%

valore soglia più alto 31,20%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2025		596.802,59	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2023	3.207.073,68		definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2024	3.094.283,86		
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2025	3.274.106,29		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2025		29.686,70	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		18,8734%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

		IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2025		596.802,59	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE		860.100,60	
INCREMENTO MASSIMO		263.298,01	

- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo per il 2025 in Tabella 1 dell'art. 4 è pari al 27,20%;
- il Comune si colloca entro il valore soglia più basso, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2026/2028, quantificabile, ai sensi della Tabella 1 del decreto, in € 263.298,01;
- si rileva, in relazione ai dati sopra riportati, che le azioni assunzionali dettagliate al punto 3.4.3 per la copertura del fabbisogno 2026/2028, siano coerenti con il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale entro i limiti di cui al decreto ministeriale attuativo 17/03/2020;
- il calcolo delle capacità assunzionali effettuato considerando anche i dati forniti dall'Unione comuni della Presolana, che svolge per il Comune di Rovetta servizi in forma associata in base a specifiche convenzioni, mostra i seguenti dati:

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1, e art. 6 - tabelle 1 e 3:

Popolazione al 31/12/2025	4164
Fascia	D
valore soglia più basso	27,20%
valore soglia più alto	31,20%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2025		740.134,88	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2023	3.261.863,16		definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2024	3.157.205,26		
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2025	3.316.415,59		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2025		29.686,70	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		23,0179%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

		IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2025		740.134,88	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE		874.609,10	
INCREMENTO MASSIMO		134.474,22	

b) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Si evidenzia che la spesa di personale, come da rendiconto dell'esercizio finanziario 2025 e tenuto conto anche dei dati forniti dall'Unione Comuni della Presolana, che svolge per il Comune di Rovetta servizi in forma associata in base a specifiche convenzioni, rispetta il tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 del Comune di Rovetta: € 499.408,31

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, anno 2025 del Comune di Rovetta: € 466.638,75

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 compresi i dati dell'Unione: € 649.393,02

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, anno 2024 compresi i dati dell'Unione: € 582.333,48.

c) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 9.920,82.

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2026: € 0,00 (facoltà di assumere nel rispetto del limite sopra riportato).

d) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

e) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

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

si attesta che il Comune di Rovetta non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

f) Stima del trend delle cessazioni ed evoluzione dei fabbisogni:

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

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

ANNO 2028: nessuna cessazione prevista

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

Nell'anno 2026 non si prevedono al momento assunzioni;

Nell'anno 2027 si prevede l'assunzione di n. 1 unità di personale a tempo pieno e indeterminato con profilo di istruttore di polizia locale.

Nell'anno 2028 non si prevedono al momento assunzioni.

Per ogni eventuale posto vacante che si dovesse venire a creare e al momento non prevedibile, si provvederà ad opportuna sostituzione nelle modalità previste dalla legge vigente.

La dotazione organica e il fabbisogno del personale per il triennio 2026-2028 risulta pertanto come riportato nella seguente tabella:

Servizio	Uffici	Area - Profilo professionale	Personale in servizio 31/12/2025	Cessazioni 2025	Assunzioni 2026	Personale in servizio 31/12/2026	Cessazioni/ Assunzioni 2027	Personale in servizio 31/12/2027	Cessazioni/ Assunzioni 2028	Personale in servizio 31/12/2028
Affari generali	Demografici Servizi alla persona Biblioteca Segreteria Economato Polizia locale	Funzionari *Funzionario amministrativo	1	-	-	1	-	1	-	1
		Funzionari Assistente sociale	1	-	-	1	-	1	-	1
		Istruttori Istruttore amministrativo	2	-	-	2	-	2	-	2
		Istruttore amministrativo-contabile	1 p.t. 83,33%	-	-	1 p.t. 83,33%	-	1 p.t. 83,33%	-	1 p.t. 83,33%
		Istruttore di polizia locale	1	-	-	1	1	2	-	2
Affari finanziari	Ragioneria Tributi	*Funzionari Funzionario contabile	1	-	-	1	-	1	-	1
		Istruttori Istruttore amministrativo	1	-	-	1	-	1	-	1
Tecnico Lavori pubblici e manutenzioni	Lavori pubblici e manutenzioni	Funzionari *Funzionario lavori pubblici/manutenzioni	1	-	-	1	-	1	-	1

		Istruttori Istruttore tecnico	1	-	-	1	-	1	-	1
		Istruttore Amministrativo	0,5	-	-	0,5	-	0,5	-	0,5
		Operatore esperto Collaboratore tecnico- manutentivo	1	-	-	1	-	1	-	1
Tecnico Urbanistica / Edilizia	Urbanistica / Edilizia	Funzionari *Funzionario edilizia/ Urbanistica	1	-	-	1	-	1	-	1
		Istruttori Istruttore amministrativo	0,5	-	-	0,5	-	0,5	-	0,5

(* titolare di posizione di elevata qualificazione)

Le modalità di strategia di copertura del fabbisogno (mobilità, concorso pubblico, utilizzo graduatorie vigenti) sono rimandate alla decisione dei Responsabili di Settore.

Certificazioni del Revisore dei Conti:

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendo parere positivo con Verbale n. 18 del 18/09/2026.

3.5 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

La definizione dei fabbisogni formativi del personale è indicata nell'allegato Piano triennale per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente (ALLEGATO N. 3)

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Sottosezione non richiesta per gli enti con meno di n. 50 dipendenti ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, rubricato "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti".