



# **COMUNE di GRIMACCO**

## **Provincia di Udine**

### **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

### **2023-2025**

*(art. 6, commi da 1 a 4 del DL 09/06/2021 n. 80, convertito con modificazioni in L. 06/08/2021 n. 113)*

(Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 di data 26.05.2023)

## **PREMESSA**

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere adottato in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024 (Deliberazione della Giunta Comunale n.52 del 13.09.2022).

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione, Organizzazione e Capitale Umano, Monitoraggio, sezioni peraltro non tutte obbligatorie per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 113/2021, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Nel caso in cui la scadenza di approvazione del bilancio venga prorogata con apposito decreto, il termine di adozione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione del bilancio.

Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

Il quadro normativo è stato completato dal DPR 81/2022, pubblicato nella G.U. n. 151 del 30/06/2022 e dal DM del Ministro PA e del MEF del 30/06/2022 n. 132 che definisce contenuti e schema tipo del PIAO.

## **STRUTTURA DEL DOCUMENTO**

L'art. 2 del DM 132/2022 stabilisce che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5 che sono, rispettivamente:

- Valore pubblico, Performance e Anticorruzione
- Organizzazione e capitale umano
- Monitoraggio

Il successivo articolo 6, tuttavia, prevede modalità semplificate per la redazione del PIAO da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Esse in particolare procedono alle attività di cui all'art. 3 comma 1, lettera c) n. 3, riferite alla mappatura dei processi. Inoltre, ai sensi del medesimo art. 6, sono tenute altresì alla predisposizione del PIAO limitatamente all'art. 4, comma 1

- lettera a) - struttura organizzativa
- lettera b) - organizzazione del lavoro agile
- lettera c) - piano triennale dei fabbisogni di personale - n. 2: programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e stima dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del DM 132 del 30/06/2022.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di **GRIMACCO**

Indirizzo: **frazione Clodig 11 – 33040 GRIMACCO**

Codice fiscale/Partita IVA: **00517610309**

Sindaco: **FABELLO ELIANA** – data di insediamento 08.06.2019

Numero di dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2022: **3**

Numero di abitanti al 31/12/2022: **303**

Telefono: **0432725006**

Sito internet: [www.comune.grimacco.ud.it](http://www.comune.grimacco.ud.it)

E-mail: [anagrafe@comune.grimacco.ud.it](mailto:anagrafe@comune.grimacco.ud.it)

PEC: [comune.grimacco@certgov.fvg.it](mailto:comune.grimacco@certgov.fvg.it)

Codice IPA: **c\_e179**

Codice ISTAT: **030045**

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### *Sottosezione di programmazione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA*

Il Decreto 132 del 30/06/2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – ha definito i contenuti e lo schema tipo di PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

In particolare ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c) del suddetto decreto, la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. Con riferimento alla presente sotto sezione di programmazione le amministrazioni, con meno di 50 dipendenti, si limitano all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero: autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. Si fa espresso rimando alla lettura dei seguenti allegati:

- Allegato 1 – Introduzione al Piano Anticorruzione
- Allegato 2 – Catalogo dei processi
- Allegato 3 – Descrizione dettagliata dei processi
- Allegato 4 – Registro degli eventi rischiosi
- Allegato 5 – Misurazione del livello di esposizione al rischio
- Allegato 6 – Misure preventive
- Allegato 7 – Obblighi di pubblicazione
- [http://www.comune.grimacco.ud.it/portale/cms/Trasparenza/altri\\_contenuti/Prevenzionedellacorruzione](http://www.comune.grimacco.ud.it/portale/cms/Trasparenza/altri_contenuti/Prevenzionedellacorruzione)

#### Sottosezione di programmazione – PERFORMANCE

Benchè il Piano triennale della performance 2023-2025 di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ed assorbito ai sensi e per gli effetti del D.P.R. n. 81 del 24/06/2022 art.1 co.1 lett. c, nel P.I.A.O sia stato approvato con delibera GC n. 1/2023 del 11.01.2023 allo stato attuale (maggio 2023) vista la presenza di un solo dipendente cat C ed un operaio si ritiene che vi sia l'impossibilità di definire obiettivi specifici vista la carenza di organico dell'Ente.

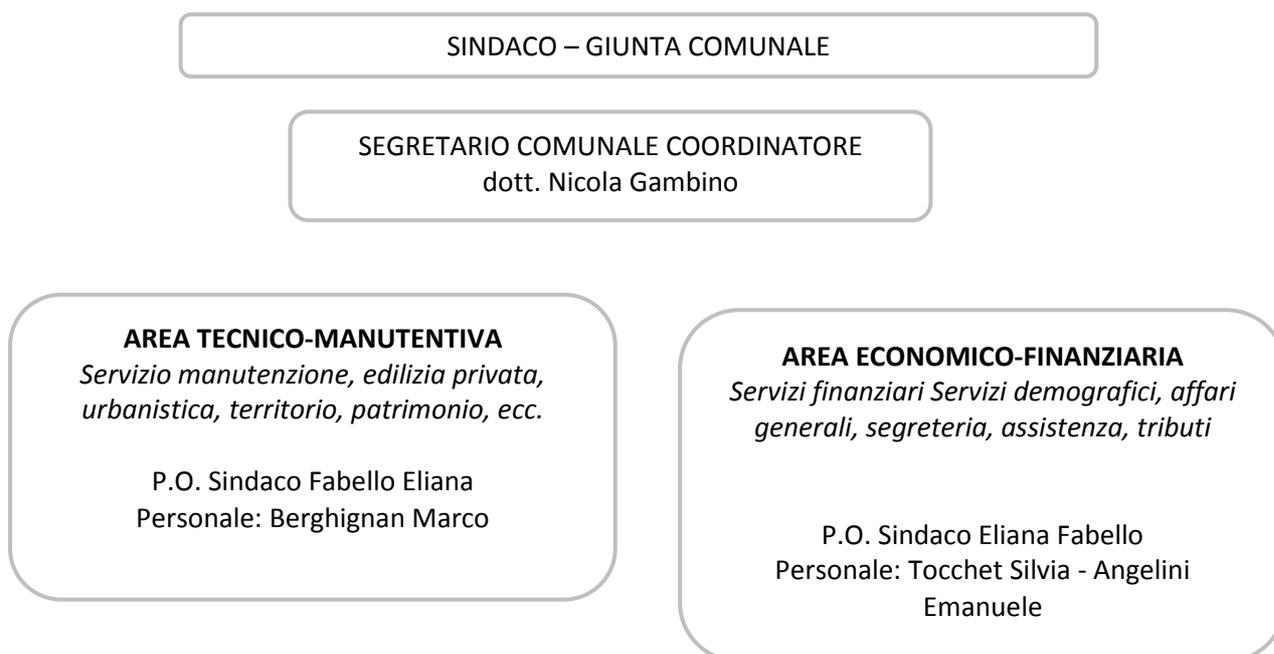
### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### Sottosezione di programmazione STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione interna è articolata nelle seguenti aree, con riferimento alla suddivisione delle aree e dei servizi indicata dall'art. 13 (*Assetto dell'ente*) del vigente "*Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi comunali*" approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 13/04/2013: Area Amministrativa ed economico-finanziaria, Area tecnico-manutentiva.

L'attività del Comune viene gestita e svolta per la maggior parte con modalità di gestione diretta, interna all'ente,

Di seguito viene riportato l'organigramma dell'Ente al 01/01/2023



La dotazione organica è costituita dal numero di dipendenti e relativi profili professionali necessari allo svolgimento dei servizi e dell'attività istituzionale dell'Ente, nonché al raggiungimento degli obiettivi stabiliti negli atti di programmazione dell'Amministrazione.

La pianta organica dell'Ente risulta così composta:

	NUMERO
Segretario Generale – a scavalco	1
Dirigenti	0
Dipendenti non PO al 01/01/2023 (di cui n.1 cat. D, 1 cat. C e n. 1 cat. B, tutti a tempo pieno e indeterminato )	3

#### **Sottosezione di programmazione ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

Il 29 luglio 2022 è stato firmato, in via definitiva, l'accordo stralcio di Comparto sul lavoro agile ed il telelavoro a regime, dopo la certificazione positiva da parte della Corte dei Conti.

L'accordo disciplina, in via generale e con effetto dal 30 luglio 2022, due forme di lavoro a distanza:

il lavoro agile (il cd. smart working, con una limitata contattabilità giornaliera, ma senza buoni pasto né permessi);

il lavoro da remoto (ovvero il telelavoro, con obbligo di connessione per tutte le ore previste dalla propria articolazione oraria e con il mantenimento di tutti gli istituti contrattuali).

Nelle more del recepimento dell'accordo sopra richiamato come previsto dall'art.3 del predetto accordo, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Grimacco, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

#### **Sottosezione di programmazione PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

Il Piano triennale dei fabbisogni 2023-2025 del personale a tempo indeterminato e per lavoro flessibile viene redatto nel rispetto dei vincoli generali e di contenimento della spesa del personale, ai sensi dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000, ed è predisposto per far fronte alle esigenze organizzative dell'Ente ed al turnover del personale.

Il Piano Triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, di cui alla Deliberazione della Giunta comunale n. 70 del 14/12/2022.

Per quanto attinente la formazione si richiama il Piano triennale delle azioni positive 2023-2025, di cui alla Deliberazione della Giunta comunale n. 69 del 14/12/2022.

#### **NORMATIVA GENERALE IN MATERIA DI DOTAZIONI ORGANICHE E AUTONOMIA ORGANIZZATIVA**

- art. 89 del Decreto Legislativo n. 267/2000 il quale prevede, al comma 5, che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale

nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e delle esigenze d'esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 s.m.i. il quale stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'art. 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali";

- legge regionale n. 8 del 15 aprile 2005 la quale prevede all'art. 17 che "...i comuni omissis provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e alla gestione del personale, nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, nei limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dai vincoli derivanti dal rispetto del patto di stabilità e crescita, definiti dalla regione,...omissis";

- comma 4 bis dell'art. 47 della L.R. n. 18/1996 e s.m.i., esteso agli Enti Locali della Regione FVG ai sensi dell'art. 13, comma 70, della L.R. n. 18/2011 per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali con contratto a tempo determinato;

- la Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

- Regolamento comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

#### OBBLIGHI GENERALI PREORDINATI ALLE ASSUNZIONI DI PERSONALE

Per poter assumere personale a tempo indeterminato, il Comune di Grimacco deve rispettare le seguenti condizioni:

- Adozione del PTFP (art. 6, comma 2 D. Lgs. 165/2001); art. 39, comma 1 L. 449/2017; art. 91 D. Lgs. 267/2000)
- Trasmissione a Sico del PTFP (art. 6 ter D. Lgs. 165/2001)
- Ricognizione delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero (art. 33, commi 1 e 6 del D. Lgs. 165/2001);
- Adozione piano triennale azioni positive (art. 48, comma 1 D. Lgs. 198/2006);
- Adozione del Piano della performance (art. 10 D. Lgs. 150/2009); (assorbito, ai sensi e per gli effetti del D.P.R. n. 81 del 24/06/2022 art.1 co.1 lett. c, nel P.I.A.O)
- Obbligo di sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'art. 22 della L.R. 18/2015;
- Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione e del consolidato. Trasmissione alla BDAP entro 30 giorni dalla loro approvazione (art. 9 comma 1 quinquies DL 113/2016);
- Rispetto dei quanto previsto dall'art. 9 comma 3 bis DL 185/2008 (Mancata certificazione di almeno un credito della PA);
- Rispetto dell'art. 27 comma 9 del DL n. 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma certificazione crediti determina il divieto di assunzioni;
- Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e dissesto (art. 243 comma 1 D. Lgs. 267/2000);
- Adozione Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80).

#### SITUAZIONE DEL COMUNE DI GRIMACCO RISPETTO AGLI OBBLIGHI SOPRA RIPORTATI:

1. si rileva l'inesistenza di personale in eccedenza in relazione alle esigenze funzionali;
2. per quanto riguarda la ricognizione delle eccedenze visto il confronto tra il personale in servizio a tempo indeterminato e la dotazione organica, si rileva l'inesistenza di personale in eccedenza in relazione alle esigenze funzionali; l'Ente, in conseguenza a quanto sopra, non deve avviare le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;
3. il Piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, è stato approvato con delibera GC n. 69 del 14.12.2022
4. l'Amministrazione non risulta inadempiente all'obbligo di certificazione di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008 convertito nella L. 2/2009;
5. il Piano triennale della performance 2023-2025 di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 approvato con delibera GC n. 1/2023

6. a seguito dell'approvazione del presente atto da parte della Giunta comunale si provvederà, entro il termine di 30 giorni, alla comunicazione dei contenuti del presente piano mediante caricamento nell'applicazione SICO predisposta per gli adempimenti previsti dall'art. 60 del D.Lgs. 165/2001;

### ***Sostenibilità della spesa di personale***

La sostenibilità della spesa di personale è disciplinata dalla LR 18/2018, novellata dalla LR 20/2020. L'art. 22 della citata Legge Regionale definisce che gli enti locali assicurano la sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, mantenendo la stessa entro un determinato valore soglia. Con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1885/2020 sono state definite le classi demografiche in cui i comuni sono differenziati al fine di differenziare il valore soglia per classe demografica. La Deliberazione della Giunta Regionale n. 1871/2021 ha determinato, in attuazione dell'art. 22, comma 5 della richiamata Legge Regionale, i valori soglia differenziati per classe demografica riferiti all'indicatore di sostenibilità della spesa di personale. La DGR n. 1994 del 23/12/2021 ha aggiornato i valori soglia di riferimento. Il Comune di Grimacco rientra nella classe demografica con abitanti compresi tra 0 e 999, per i quali il valore soglia a decorrere dal 2022 è pari a 32,60%.

Gli enti locali assicurano, dunque, la sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap, mantenendo la medesima entro un valore soglia.

Come disposto dalla Nota prot. 0038197/P del 30/12/2020 della Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione pubblica, Sicurezza e Politiche dell'Immigrazione, il Comune ogni anno determina il proprio posizionamento rispetto al valore soglia ed effettua la valutazione sul rispetto dell'obbligo. Tale operazione deve avvenire sia in sede di bilancio di previsione che di rendiconto di gestione.

### ***Premio in relazione alla sostenibilità del debito***

Come previsto dalla Deliberazione della Giunta Regionale n. 1885/2020, ai Comuni che hanno presentato una bassa incidenza degli oneri derivanti dall'indebitamento, viene attribuito un premio in termini di aumento del valore soglia massima delle spese di personale. Per il Comune che si trova in una delle seguenti classi di merito, il valore soglia della propria classe demografica è incrementato dei punti a seguire indicati e riferiti alla classe di merito in cui si posiziona, con riferimento:

- all'indicatore 8.2 in sede di bilancio di previsione;
- all'indicatore 10.3 in sede di rendiconto di gestione.

Classi di merito	Incremento "percentuale valore soglia"
Indicatore BDAP inferiore a 1% - Classe A	5%
Indicatore BDAP da 1% a 2,49% - Classe B	3%
Indicatore BDAP da 2,5% a 5% - Classe C	1,5%

Comune di Grimacco. Indicatore 8.2 – Bilancio di Previsione 2023/2025:

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE (indicare tante colonne quanti sono gli esercizi considerati nel bilancio di previsione) (dati percentuali)		
		2023	2024	2025
8.2 Sostenibilità debiti finanziari	Stanziam. di competenza [1.7 "Interessi passivi" - "Interessi di mora" (U.1.07.06.02.000)] - "Interessi per anticipazioni prestiti" (U.1.07.06.04.000)] + Titolo 4 della spesa - [Entrate categoria 4.02.06.00.000 "Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso dei prestiti da amministrazioni pubbliche" + "Trasferimenti in conto capitale per assunzione di debiti dell'amministrazione da parte di amministrazioni pubbliche" (E.4.03.01.00.000) + "Trasferimenti in conto capitale da parte di amministrazioni pubbliche per cancellazione di debiti dell'amministrazione" (F.4.03.04.00.000)] / Stanziam. competenza titoli 1, 2 e 3 delle entrate	6,41	3,69	3,69

<b>SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
3.1 Struttura organizzativa	Struttura organizzativa, di cui alla Deliberazione della Giunta comunale n. 70 del 14/12/2022.

Organigramma (approvato nell'Allegato alla Deliberazione della Giunta comunale n. 70 del 14/12/2022)

AREA TECNICA 2023/2025			AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA 2023/2025		
Categoria	In servizio	In corso di sostituzione	Categoria	In servizio Al 01.01.23	In corso di sostituzione
A	0	0	A	0	0
B	1	1	B	0	0
C	0	0	C	1	0
D	0	1	D	1	0
Dirigenti	0	0	Dirigenti	0	0
TOTALE	1	2	TOTALE	2	0

Il Comune di Grimacco al 01.01.2023 conta in servizio n. 3 dipendenti a tempo pieno e indeterminato, oltre a un Segretario in reggenza a tempo parziale:

- n. 1 operaio categoria B;
- n. 1 istruttore amministrativo categoria C;
- n. 1 istruttore amministrativo contabile categoria D (cessato il 15.01.2023)
- n. 1 Segretario Comunale in reggenza a tempo parziale.

Le Posizioni Organizzative dell'Area Amministrativa Finanziaria e dell'Area Tecnica sono ricoperte dal Sindaco.

Si dà atto che la spesa di personale prevista per il triennio 2023-2025 rispetta la soglia e i vincoli di finanza pubblica previsti dalla L.R. 18/2015 così come modificata dalla L.R. 20/2020, come da prospetti che seguono:

	2023	2024	2025
SPESE			
a sommare			
U.1.01.	136.659,80	142.328,62	142.328,62
U.1.03.02.12.	28.643,00	28.643,00	28.643,00
a detrarre			
SPESE PER CANTIERI LAVORO	28.643,00	28.643,00	28.643,00
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATE DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	0,00	0,00	0,00
SPESE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE PNRR			
SPESE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE PROPRIE RISORSE DI BILANCIO PER ATTUAZIONE PROGETTI PNRR			
<b>TOTALE SPESE</b>	<b>136.659,80</b>	<b>131.928,62</b>	<b>131.928,62</b>
ENTRATE			
a detrarre			
E.1.00	106.205,00	105.604,00	105.604,00
E.2.00	479.780,09	398.770,32	398.770,32
E.3.00	99.247,00	99.247,00	99.247,00
ENTRATA DA TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER A TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA			
a detrarre			
FCDE STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	6.852,55	6.852,55	6.852,55
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PER CANTIERI LAVORO	28.643,00	28.643,00	28.643,00
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE			

ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	0,00	0,00	0,00
ENTRATE CORRELATE ALLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE PNRR			
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER A TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA			
<b>TOTALE ENTRATE</b>	<b>685.232,09</b>	<b>547.825,77</b>	<b>547.825,77</b>
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	19,94%	24,08%	24,08%
VALORE SOGLIA	32,60%	32,60%	32,60%
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO	0%	1,50%	1,50%
VALORE SOGLIA FINALE	32,60%	34,10%	34,10%
SCOSTAMENTO	-12,66%	-10,02%	-10,02%

### ***Rapporti di lavoro flessibile***

In base all'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 l'Ente potrà avvalersi della facoltà di reclutare con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionali.

I vincoli da rispettare per l'assunzione di personale flessibile sono i seguenti:

- Rispetto del valore soglia di cui alla Deliberazione della Giunta Regionale n. 1994/2021;
- Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli entri in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti il 50% della spesa sostenuta nel 2009), art. 9, c. 28 del Dl. 78/2010; per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le forme di lavoro flessibile, il predetto limite è pari alla media della spesa sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007/2009;

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 l'Ente può avvalersi della facoltà di procedere al reclutamento con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionale, certificate dai responsabili dei servizi interessati.

Nel breve e medio periodo si prevede l'assunzione di personale a tempo determinato, nel caso in cui lo richieda il fabbisogno dell'Ente o particolari esigenze organizzative straordinarie e temporanee, che allo stato attuale non è possibile prevedere.

Sarà valutata l'opportunità di assumere sempre a tempo determinato mediante l'utilizzo di graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato disponibili ed in corso di validità o avvalendosi delle altre procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge, nei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente. Anche per detta fattispecie si dovrà tener conto delle disposizioni normative vigenti.

Alla luce di quanto sopra, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, viene formalizzato come segue

AREA TECNICA 2023/2025			AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA 2023/2025		
Categoria	In servizio	In corso di sostituzione	Categoria	In servizio Maggio 2023	In corso di sostituzione
A	0	0	A	0	0
B	1	0	B	0	0
C	0	0	C	1	0
D	0	0	D	0	1 P.T.50%
Dirigenti	0	0	Dirigenti	0	0
TOTALE	1	0	TOTALE	1	1

#### PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni:

Nel rispetto delle disponibilità finanziarie dell'Ente e del mantenimento degli equilibri di bilancio, nonché nel rispetto dei vincoli relativi alla sostenibilità della spesa di personale, l'ente valuterà la sostituzione delle seguenti figure:

- Operaio categoria B cessato il 31/12/2021;
- Istruttore direttivo tecnico D cessato il 31/05/2018.

Con decorrenza 16/01/2023 si è verificata la cessazione dell'Istruttore direttivo contabile.

Alla sostituzione del personale cessato o che cesserà dal servizio per dimissioni, pensionamento o altra causa si provvederà mediante cessione del contratto da altro Ente ovvero altra modalità tra quelle ammesse dalla normativa vigente, ivi compreso lo scorrimento di valide graduatorie di idonei di altri enti o la indizione di pubblico concorso.

#### SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del DM 132/2022, viene effettuato con gli strumenti e le modalità di monitoraggio indicate nel PTPCT, secondo le disposizioni dell'Anac, per quanto riguarda la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, nonché con le modalità ed i termini indicati nel Regolamento comunale dei controlli interni.

