



Comune di Montemitro

Provincia di Campobasso

Deliberazione di Giunta Comunale

Numero 28	ADOZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) PER IL TRIENNIO 2024-2026
Data 13.07.2024	

L'anno **duemilaventiquattro** addì **tredecì** del mese di **luglio** alle ore **09.00** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Componente	Incarico	Presente/Assente
SAMMARTINO SERGIO	SINDACO	Presente
FRANI FRANCO NICOLA	VICE SINDACO	Presente
GIORGETTA ILARIA	ASSESSORE	Presente

Totale presenti **3** Totale assenti **0**

Assiste il Segretario Comunale DOTT. SSA ADELE SANTAGATA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

La presenza del Segretario Comunale, del Sindaco, del Vice Sindaco e dell'Assessore è avvenuta a distanza mediante videoconferenza. L'identità personale dei componenti è stata accertata da parte del Segretario Comunale, compresa la votazione, secondo le modalità indicate nel regolamento per lo svolgimento in modalità telematica della giunta comunale, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 25.05.2023.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il sig. **SERGIO SAMMARTINO** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di Servizio e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.
2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
 - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
 - d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
 - e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
 - f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
 - g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;
3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.
4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

VISTI inoltre:

- l'art. 6, c. 5, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: *“5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo”*;
- l'art. 6, c. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: *“6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”*;
- l'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, il quale stabilisce che: *“6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;
- l'art. 6, c. 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: *“7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”*;
- l'art. 6, c. 8, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: *“8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane”*.

PRESO ATTO che:

- il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*;
- il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato il Decreto n. 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

DATO ATTO che il Comune di Montemitro, alla data del 31/12/2023 ha meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;

RILEVATO che il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- all’art. 1, c. 3, che “*Le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.*”;
- all’art. 1, c. 4, la soppressione del terzo periodo dell’art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava “*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*”, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di *performance* dell’Amministrazione;
- all’art. 2, c. 1, che per gli Enti Locali, di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

PRESO ATTO che:

- Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce all’art. 2, comma 1, in combinato disposto con l’art. 6 del Decreto medesimo, il quale reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell’Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;
- Il Piano tipo per le amministrazioni pubbliche allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 prevede quanto segue:
 - Alla sottosezione 2.1 Valore pubblico per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono previste azioni/attività oggetto di pianificazione;
 - Alla sottosezione 2.2 Performance per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono previste azioni/attività oggetto di pianificazione;
 - Alla sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all’aggiornamento di quella esistente all’entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell’art. 1, c. 16, della legge n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:
 - a) autorizzazione/concessione;
 - b) contratti pubblici;
 - c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
 - d) concorsi e prove selettive;
 - e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L’aggiornamento nel triennio di vigenza della 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.

- Alla sezione 4. Monitoraggio per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono previste azioni/attività oggetto di pianificazione.
- Ai sensi di quanto previsto dal Piano tipo per le amministrazioni pubbliche, allegato al DM del 30.06.2022, n. 132, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute a compilare la sezione 2.2. Performance, del PIAO, pertanto, il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il Piano della Performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 dovranno essere approvati separatamente rispetto al PIAO.
- Il comune di Montemitro ha in organico al 31.12.2023 n. 1 dipendenti a tempo indeterminato e, pertanto, è notevolmente al di sotto della soglia dei 50 dipendenti;

CONSIDERATO che il suddetto decreto dispone:

- all'art. 2, c. 2, che *“Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”*;
- all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che *“Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1.”*
- all'art. 7, c. 1, che *“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, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. 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.”*
- all'art. 8, c. 2, che *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*;
- all'art. 8, c. 3, che *“In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione”*;
- all'art. 9, che *“Ai sensi dell'articolo 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”*
- all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

EVIDENZIATO che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 2 in data 22/03/2024 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato per il Triennio 2024/2026;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 17 in data 26/03/2024 è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario per il Triennio 2024/2026;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 08/08/2023 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025;

VISTO il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 predisposto secondo il piano tipo allegato al D.M. 30 giugno 2022, che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

VISTO altresì il PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020 aggiornato con i dati contabili del Rendiconto della Gestione dell'esercizio 2023, che viene allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale, dal quale si evince che l'Ente è virtuoso e che la capacità assunzionale del Comune ammonta ad € 53.408,23;

VISTA la comunicazione, in data 27.06.2024 protocollo n. 2667, effettuata alle OO.SS., ai sensi dell'art. 4 comma 5 del C.C.N.L. 2019/2022;

VERIFICATO, che agli atti di questo Ente, non è pervenuta alcuna comunicazione da parte delle OO.SS. entro 5 giorni lavorativi dalla suddetta comunicazione;

ACQUISITO il parere favorevole dell'organo di revisione economico-finanziaria rilasciato sulla proposta della sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale ai sensi dell'art. 239, c. 1, lett. b), n. 2), D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, reso con verbale n. 15/2024 in data 05.07.2024, acquisito al protocollo n. 2823 del 08.07.2024, posto agli atti;

ACQUISITI sulla proposta di deliberazione i pareri favorevoli espressi dal Responsabile del Servizio Finanziario, posti agli atti, in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49, del TUEL N. 267/2000;

VISTI :

- Il Dlgs 18 agosto 2000 n. 267;
- Lo Statuto comunale;
- Il regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Con voti unanimi FAVOREVOLI, espressi in forma palese,

DELIBERA

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente dispositivo

1. **DI APPROVARE**, per i motivi indicati in premessa, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e del D.M. 30 giugno 2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, predisposto secondo il piano tipo allegato al D.M. 30 giugno 2022, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. **DI PRENDERE ATTO** del PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020 aggiornato con i dati contabili del Rendiconto della Gestione dell'esercizio 2023, che viene allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale, dal quale si evince che l'Ente è virtuoso e che la capacità assunzionale del Comune ammonta ad € 53.408,23;
3. **DI DARE MANDATO** al Responsabile del Servizio Finanziario di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in Amministrazione Trasparente, sotto sezione di primo livello

“Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Atti generali”, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Personale”, sotto sezione di secondo livello “Dotazione organica”, nella sezione “Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Performance”, sotto sezione di secondo livello “Piano della Performance” e nella sezione “Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Prevenzione della corruzione”, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati”, ai sensi dell’art. 6, c. 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

4. **DI DARE MANDATO**, altresì, al Responsabile del Servizio Finanziario di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 (PIAO), come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell’art. 6, c. 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
5. **DI TRASMETTERE** il presente provvedimento alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (Cosfel) per il controllo e la verifica della compatibilità finanziaria su dotazioni organiche e provvedimenti di assunzione di personale, al fine di procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato previste nel PIAO;
6. **DI DEMANDARE** al Responsabile del Servizio Finanziario gli eventuali ulteriori adempimenti necessari all’attuazione del presente provvedimento.

Successivamente la Giunta Comunale, stante l’urgenza di provvedere all’approvazione del PIAO 2024-2026, con separata votazione, con voti unanimi FAVOREVOLI, espressi in forma palese,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.L.vo n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
F.to **SERGIO SAMMARTINO**

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to **DOTT. SSA ADELE SANTAGATA**

IL SEGRETARIO COMUNALE

Certifica che la presente deliberazione:

- diviene esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione - Art.134, comma 3° del D.Lgs 267/00.
- è esecutiva poiché stata dichiarata immediatamente eseguibile - Art. 134 - comma 4° del D.Lgs 267/00

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to **DOTT. SSA ADELE SANTAGATA**

Il Responsabile del Servizio dichiara che la presente delibera è stata:

- Pubblicata all'albo pretorio (WEB) di questo comune per quindici giorni consecutivi dal 19.07.2024 al 03.08.2024 Ai sensi dell'Art. 124 comma1, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.
- Trasmessa in elenco in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'Art. 125 del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.

Addì, **19.07.2024**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to **Pasciullo Luca**



Comune di Montemitro

Provincia di Campobasso

Via Makarska, 11 - 86030 Montemitro - tel. e fax 0874877259
Email: info@montemitrocomune.cb.it – montemitrocomune@pec.it
P. IVA e Cod. Fisc. 00192880706

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

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

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. __ del _____

Premessa

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

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

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

Riferimenti normativi

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

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	MONTEMITRO	
Indirizzo	VIA MAKARSKA N. 11	
Recapito telefonico	0874/877259	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.montemitro.cb.it/it	
PEC	montemitrocomune@pec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	C.F. N. 00192880706 P. IVA N. 00192880706	
Sindaco	SERGIO SAMMARTINO	
Numero dipendenti al 31.12.2023	2	
Numero abitanti al 31.12.2023	280	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	<i>Non ricorre la fattispecie</i>
---------------------	-----------------------------------

2.2 Performance	<i>Non ricorre la fattispecie</i>
-----------------	-----------------------------------

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
<p>Premessa</p> <p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.</p> <p>Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.</p> <p>Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:</p> <ul style="list-style-type: none">• Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.• Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la <i>mission</i> dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.• Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).• Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).• Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo.

Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

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

Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 28/04/2022 e confermato per l'anno 2024 con deliberazione di Giunta comunale n. 4 del 25/01/2024.

Richiamato l'art. 6 del D.M. 30/06/2022, n. 132, PNA 2022, recante "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti";

Richiamata la deliberazione di Giunta Municipale n. 18 del 28.04.2022, immediatamente eseguibile, mediante la quale è stato adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022/2024 del Comune di Montemitro.

Dato atto che nell'anno 2023, ai sensi del PNA 2022, 10.1.2:

- non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- non sono stati modificati gli obiettivi strategici;
- non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Pertanto, il Comune di Montemitro ha confermato il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per l'anno 2024, con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 25/01/2024.

Il Piano regola tutte le aree a rischio indicate nel PNA per gli enti locali, per ognuna delle quali è stata redatta una mappatura dei processi con la valutazione dei rischi e le misure di mitigazione dello stesso. È prevista una sezione dedicata alla Trasparenza che regola gli obblighi di pubblicazione, l'accesso civico e l'accesso civico generalizzato.

Il PTPCT è consultabile al LINK:

https://trasparenza.apkappa.it/montemitro/index.php?option=com_content&view=article&id=102&Itemid=27

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

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

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

TABLE I - INFORMATION ON THE COMPANY			
Company name		NOME	
Company registration number		C.F.	
Company registration date		DATA	
Company legal form		FORMA GIURIDICA	
Company address		INDIRIZZO	
Company website		SITO WEB	
Company telephone number		NUMERO TELEFONICO	
Company fax number		NUMERO TELEFONICO FAX	
Company email address		INDIRIZZO ELETTRONICO	
Company VAT number		C.O.G.	
Company tax code		C.O.D.	
Company sector		SETTORE	

4

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

- **SERVIZIO AFFARI GENERALI** con competenze in materia di: *“segreteria generale, amministrazione, affari legali, protocollo/albo pretorio, servizi sociali, servizi alla persona, cultura, istruzione, sport e turismo, anagrafe, leva, stato civile, elettorale e statistica, commercio”*;
- **SERVIZIO FINANZIARIO**, con competenze in materia di: *“ragioneria, contabilità e patrimonio, gestione finanziaria, economato, tesoreria, gestione giuridico/amministrativa ed economica del personale, imposte, tasse ed entrate extra tributarie”*;
- **SERVIZIO TECNICO**, con il seguente ambito di competenze: *“Lavori pubblici, gestione e manutenzione reti dei servizi pubblici (fognatura e depurazione, acquedotto, pubblica illuminazione) strade e verde pubblico; autorizzazioni ambientali, disciplina degli scarichi; gestione e manutenzione degli edifici e infrastrutture pubbliche; interventi di protezione civile; gestione dei cimiteri; gestione espropri, Demanio, pianificazione urbanistica, Edilizia pubblica e privata compresi i controlli sulle costruzioni edilizie”*;

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Non si ritengono necessari ulteriori interventi sul modello organizzativo.

INTERVENTI CORRETTIVI

Nessuno.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

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

In particolare, la sezione deve contenere:

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

MISURE ORGANIZZATIVE

Non è previsto il lavoro agile alla luce dell'esiguo numero di lavoratori dipendenti.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

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

CONSISTENZA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31 DICEMBRE 2023:

Area	Posti coperti	
	alla data del 31/12/2023	
	FT	PT
FUNZIONARI ED E.Q.	1	0
ISTRUTTORI	0	0
OPERATORI ESPERTI	1	0
OPERATORI	0	0
TOTALE	2	0

POSTI DA COPRIRE NEL CORSO DEL 2024 A TEMPO INDETERMINATO

Area	Profilo Professionale	Servizio	Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti da coprire
			FT	PT	
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	FINANZIARIO	1	0	2.500,91
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI	0	1	11.630,82
TOTALE			1	1	14.131,73

POSTI DA COPRIRE NEL CORSO DEL 2024 A TEMPO DETERMINATO

Area	Profilo Professionale	Servizio	Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti da coprire
			FT	PT	
TOTALE			0	0	

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

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

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

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

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

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:

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

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

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

La programmazione del personale viene effettuata sulla base degli indirizzi contenuti nel DUP relativo al triennio 2023/2025 reperibile al seguente link:

https://trasparenza.apkappa.it/montemitro/index.php?option=com_content&view=article&id=120&Itemid=27

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	SPESA	
2024	53.408,23	
2025		
2026		

Stima del trend delle cessazioni	SPESA	NOTE
2024		
2025		
2026		

Assunzioni anno 2024 sulla base della Programmazione dei Fabbisogni di personale	SPESA	
2024	11.630,82	Assunzione mediante utilizzo graduatoria di altri Enti - Istruttore Amministrativo
2024	2.500,91	Progressione tra le Aree – Istruttore Contabile (art. 15 CCNL 16/11/2022)
2025		
2026		

Spesa Flessibile	SPESA	
2024		
2025		
2026		

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI DA COPRIRE NEL CORSO DEL 2024:

Area	Profilo Professionale	Servizio	Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo o dei posti da coprire
			FT	PT	
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI	0	1	11.630,82
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	FINANZIARIO	1	0	2.500,91
TOTALE			1	1	14.131,73

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE DA COPRIRE CON LAVORO FLESSIBILE NEL CORSO DELL'ANNO 2024:

Area	Profilo Professionale	Servizio	Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo o dei posti da coprire
			FT	PT	
TOTALE			0	0	

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: NESSUNO
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: NESSUNO
c) a seguito internalizzazioni di attività: NESSUNO
d) a seguito di dismissione di servizi: NESSUNO
e) a seguito di potenziamento di servizi: NESSUNO
f) a causa di altri fattori interni: NESSUNO
g) a causa di altri fattori esterni: NESSUNO

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: NESSUNO
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: NESSUNO
c) a seguito internalizzazioni di attività: NESSUNO
d) a seguito di dismissione di servizi: NESSUNO
e) a seguito di potenziamento di servizi: NESSUNO
f) a causa di altri fattori interni: NESSUNO
g) a causa di altri fattori esterni: NESSUNO

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: NESSUNO
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: NESSUNO
c) a seguito internalizzazioni di attività: NESSUNO
d) a seguito di dismissione di servizi: NESSUNO
e) a seguito di potenziamento di servizi: NESSUNO
f) a causa di altri fattori interni: NESSUNO
g) a causa di altri fattori esterni: NESSUNO

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2023	0,00	NESSUNO
2024	0,00	NESSUNO
2025	0,00	NESSUNO
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2023	0,00	NESSUNO
2024	0,00	NESSUNO
2025	0,00	NESSUNO

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Oltre agli aggiornamenti che si rendono necessari in funzione delle innovazioni normative che intervengono nelle diverse materie e/o delle necessità di approfondimento delle stesse e che coinvolgono i singoli settori di volta in volta interessati, vi è la formazione sulle misure di prevenzione rivolta all'intero personale.

PRIORITA' STRATEGICHE: in considerazione delle modeste dimensioni demografiche dell'Ente e dell'esiguo numero di dipendenti in servizio, la priorità strategica è assicurare l'erogazione di una attività formativa trasversale, che punti alla formazione e aggiornamento condiviso tra i pochi dipendenti in servizio.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

La formazione può essere effettuata mediante ricorso a risorse interne, unicamente in presenza del Segretario Comunale.

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

Non è prevista alcuna formazione mediante ricorso esterno.

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Nessuna.

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

- a) **QUALI:** assicurare gli aggiornamenti che consentano di essere al passo dei mutamenti e adeguamenti normativi.
- b) **IN CHE MISURA:** con una formazione a cascata e onnicomprensiva.
- c) **IN CHE TEMPI:** nei tempi dettati dallo stesso legislatore.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio	<i>Non ricorre la fattispecie</i>
------------------------	---------------------------------------

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		ANNO	VALORE	FASCIA
		2024		
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2023	280	a
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	97.109,34 €	(l)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		101.373,11 €	(a1)
		2021	585.237,23 €	
		2022	494.717,30 €	
		2023	491.406,76 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		523.787,10 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		62.192,62 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		461.594,48 €	(b)
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c) 21,04%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d) 29,50%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e) 33,50%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	39.061,03 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	136.170,37 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)		33,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	33.453,13 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	53.408,23 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	53.408,23 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	154.781,34 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	136.170,37 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	136.170,37 €	