



# COMUNE DI MULAZZANO

Prov. di Lodi

Piazza del Comune n.1 - 26837 Mulazzano - Tel. 0298889007

C.F. 84504300157 - P.I. 05055730153

Sito Internet: [www.comune.mulazzano.lo.it/](http://www.comune.mulazzano.lo.it/)

PEC: [mulazzanocomune@postemailcertificata.it](mailto:mulazzanocomune@postemailcertificata.it)

## P.I.AO.

## Piano Integrato

## di Attività e Organizzazione

## 2023/2025

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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.

## ANALISI GIURICO-NORMATIVA

Con il Decreto n° 13 emanato in data 30.06.2022 è stata data attuazione all'art. 6, comma 6, del D.L. 80/2021 il quale rimetteva a detto atto di natura regolamentare l'adozione del **Piano-tipo**, quale mezzo di supporto per amministrazioni tenute all'adempimento in esame e per la definizione delle procedure semplificate per quelle aventi meno di 50 dipendenti. Da sottolineare che esonerate dall'adozione del PIAO sono esclusivamente le scuole di ogni ordine e grado.

Mentre gli artt. 3, 4 e 5 delineano i contenuti delle diverse sezioni del PIAO, l'art. 6 definisce in maniera sintetica i contenuti del c.d. PIAO semplificato di competenza delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Il successivo art. 8 stabilisce che il PIAO debba garantire la coerenza dei propri contenuti rispetto ai documenti di programmazione finanziaria già previsti dalle leggi vigenti per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, i quali ne costituiscono, evidentemente, presupposto.

Il Decreto individua, inoltre, all'articolo 11, la Giunta comunale quale organo di indirizzo politico competente all'adozione del documento.

\*

Al fine di individuare gli **aspetti redazionali minimi** indicati dal Legislatore nello schema di PIAO occorre attenersi al disposto di cui al D.M. n°132 del 30 giugno 2022, pubblicato in Gazzetta in data 8 settembre u.s.

Sul punto, i documenti che confluiscono nel PIAO sono i seguenti:

- Piano dei fabbisogni del personale;
- Piano delle azioni concrete;
- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione dell'ufficio;
- Piano della performance;
- Piano di prevenzione della corruzione;
- Piano organizzativo del lavoro agile.

\*

### **Il piano tipo “semplificato”**

---

Con il decreto interministeriale 132/2022 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 7 settembre 2022) è stato opportunamente trattato anche il tema del PIAO c.d. “*semplificato*”, fino a 50 dipendenti, il quale prevede la redazione di soltanto alcune delle varie sezioni ordinariamente previste.

Occorre tenere presente che il fatto che determinati documenti di programmazione non confluiscono nel PIAO semplificato, non significa che le Amministrazioni siano dispensate dalla redazione e conseguente adozione di tali documenti.

Le amministrazioni ammesse al regime semplificato dovranno pertanto includere nel piano le seguenti sezioni:

1. **Scheda anagrafica**
2. **Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza**
3. **Sezione organizzazione e capitale umano**
4. **Organizzazione e Capitale Umano**

\*

Da ultimo, si precisa che il novero di **sanzioni** strettamente connesse alla mancata adozione del PIAO, ex art. 6 comma 7 D.L. n°80/2021, interessa *tutte* le amministrazioni obbligate all'adozione del documento, qualunque sia la forma imposta nel caso di specie, ordinaria o semplificata.

Al riguardo, troveranno applicazione le sanzioni previste all'art. 10, c. 5, D.lgs. 150/2009 in tema di “*veto all'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata adozione del Piano ovvero di divieto di procedere all'assunzione di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione*”.

Essendo ricompresi, all'interno del PIAO, anche i contenuti del PTPCT resta salva l'applicazione dell'art. 19 c. 5 lett. b) D.L. 90/2014 il quale prevede una sanzione amministrativa da €1.000,00 ad €10.000,00

Sulla scorta di quanto sopra esposto e a corredo della presente disamina, resta da segnalare quanto indicato da ANCI nelle proprie linee guida per la predisposizione del PIAO (pubblicate nel luglio 2022), ove è precisato che *“Sebbene le indicazioni contenute nel Piano tipo non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto, che afferma «L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]».* ... si suggerisce, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/ Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione Performance”.

In tema di personale occorre tener presente quanto disposto da un recente emendamento approvato in Commissione bilancio al Senato in sede di conversione in legge del D.L. 198/2022 "Milleproroghe", il quale prevede la possibilità di assumere a tempo determinato in esercizio provvisorio prima di aver approvato il PIAO, mediante un aggiornamento del Piano fabbisogno del personale (con delibera di Giunta). Trattasi, tuttavia, delle sole assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale.

#### **Sezione 1 – SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE**

<b>Comune di Mulazzano</b>	
Indirizzo	Piazza Del Comune 1, 26837 Mulazzano (LO)
Pec	mulazzanocomune@postemailcertificata.it
Partita IVA	05055730153
Codice Fiscale	84504300157
Codice Istat	098041
Sito web istituzionale	<a href="https://www.comune.mulazzano.lo.it/">https://www.comune.mulazzano.lo.it/</a>
Pagina Facebook	Comune di Mulazzano
Altri contatti	Telefono: 02/9888901 Fax: Mail: <a href="mailto:finanziario@comune.mulazzano.lo.it">finanziario@comune.mulazzano.lo.it</a>

<b>Popolazione</b>	<b>Numero</b>
Totale residenti alla data del 1° gennaio 2023	5.813

<b>Superficie</b>	<b>Km<sup>2</sup></b>
Estensione territoriale dell'ente	15,58

### Organigramma dell'Ente

<b>Personale dipendente</b>	<b>Previsti in pianta organica</b>	<b>In servizio</b>
Elevata qualificazione	10	5
Istruttori	17	10
Operatori	7	5

### Articolazione organo esecutivo

<b>Sindaco / assessorati</b>	<b>Nome</b>	<b>Deleghe</b>
Sindaco	SILVIA GIUDICI	Personale e Affari generali – Bandi e Finanziamenti – Cultura – Problematiche giovanili – Sicurezza – Polizia Locale e Protezione civile – Legalità e Trasparenza
Vice – Sindaco e Assessore	MASSIMILIANO BOSELLI	Bilancio – Tributi – Commercio e attività produttive – Decentramento - Trasporti
Assessore	STEFANIA ROSSI	Urbanistica e Edilizia – Lavori pubblici e viabilità – Ecologia e Ambiente
Assessore	SABRINA VALIERI	Welfare (servizi sociali, servizi al cittadino, sviluppo cittadinanza attiva) – Terzo settore e Associazioni
Assessore	MARCO MANZOTTI	Pubblica Istruzione – Sport – Manifestazioni – Tempo Libero

### Articolazione struttura organizzativa

<b>Settore</b>	<b>Responsabile</b>
SETTORE FINANZIARIO	INTONATO GABRIELLA
SETTORE AMMINISTRATIVO	RAVERA DELIA
SETTORE TECNICO	RICCIARDO CALDERARO CARMELA
SETTORE DEMOGRAFICO	MARINARO ROSELLA
SETTORE POLIZIA LOCALE	PEZZANO LUIGI

## Sezione 2 – VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore Pubblico

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.

## **2.2 Performance e Obiettivi**

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.

In relazione agli obiettivi di settore il Comune di Mulazzano approva il piano degli obiettivi per l'anno 2023 che costituisce parte integrante e sostanziale (**Allegato A**).

Costituisce allegato al presente PIAO 2023-2025 anche la positiva validazione rilasciata dal Nucleo di Valutazione datata 31.07.2023, pervenuta al protocollo comunale n. 9648 del 02.08.2023, che costituisce parte integrante e sostanziale (**Allegato Abis**).

## **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

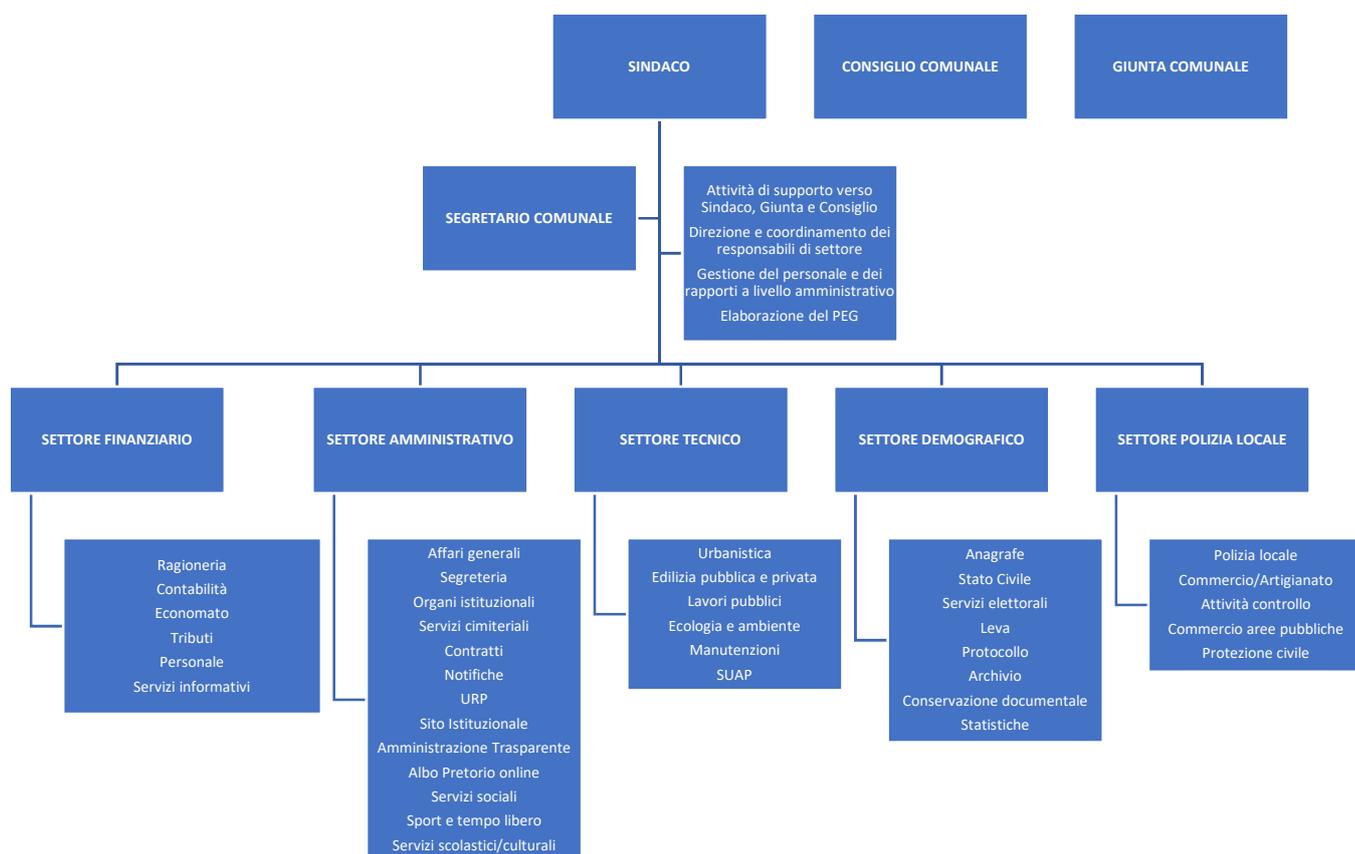
Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 del Comune di Mulazzano è stato elaborato a seguito dei risultati conseguiti nel 2022, come riepilogati anche dalla Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nonché dei monitoraggi effettuati sul funzionamento del PTPCT e sull'efficacia delle singole misure, e adottato per il triennio 2023-2025, quale parte integrante del PIAO 2023-2025.

Il Comune di Mulazzano approva contestualmente al presente documento il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 che costituisce parte integrante e sostanziale (**Allegato B**).

## **Sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 Sottosezione di programmazione della struttura organizzativa**

Con Deliberazione n. 100 del 25.11.2021 la Giunta Comunale ha rideterminato l'Organizzazione dell'Ente in Aree funzionali con assetto basato su 5 aree sotto la Direzione di altrettanti responsabili che gestiscono le sotto-aree di competenza come da organigramma che segue:



Si precisa che la dotazione organica per le singole Aree funzionali è strutturata nel seguente modo:

Area	Dotazione organica	In servizio all'1/1/2023
Settore finanziario	5	3
Settore amministrativo	6	5
Settore tecnico	9	5
Settore demografico	6	3
Polizia locale	8	4
<b>Totali</b>	<b>34</b>	<b>20</b>

### 3.2 Formazione del personale

Nell'ambito della gestione del personale il Comune di Mulazzano programma l'attività formativa a favore del proprio personale con lo scopo di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale dei dipendenti mettendoli nelle condizioni di disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi, così come stabilito nel Titolo IV - *Rapporto di Lavoro*, Capo V – *Formazione del personale* (articoli da 54 a 56), del CCNL Funzioni locali sottoscritto il 16 novembre 2022.

A tale scopo, contestualmente al PIAO, viene approvato il Piano di Formazione del Personale il quale viene allegato al presente documento e costituisce parte integrante e sostanziale (**Allegato C**).

### **3.3 Organizzazione del lavoro agile**

Sebbene tale sezione del PIAO non sia espressamente disposta tra gli obblighi normativi per gli enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 (cinquanta), il Comune di Mulazzano ha inteso dotarsi di Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) il quale viene allegato al presente PIAO costituendone parte integrante e sostanziale e, pertanto, viene approvato contestualmente allo stesso (**Allegato D**).

Il suddetto POLA è stato redatto secondo quanto previsto dall'art. 263, comma 4-bis, del D.L. n.34/2020 di modifica dell'art. 14, della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e recepisce la modifica apportata con art. 11bis, comma 2, del D.L. 52/2021 che individua nel 15 per cento il contingente minimo di dipendenti che può avvalersi dello strumento del lavoro agile e tiene, altresì, conto di quanto previsto nelle Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, sulle quali risulta essere stata acquisita in data 16.12.2021 l'intesa della Conferenza unificata, nonché con quanto previsto dal TITOLO VI "Lavoro a distanza" - Capo I "Lavoro Agile" del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022.

Il presente POLA sostituisce completamente il Regolamento per l'adozione del Lavoro Agile, a suo tempo approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 13 aprile 2021 e attuato in via provvisoria ed emergenziale durante la pandemia da Covid19.

### **3.4 Piano triennale dei Fabbisogni di Personale**

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale indica la consistenza di personale al 31.12 dell'anno precedente a quello di adozione del Piano suddiviso per inquadramento professionale ed evidenzia le strategie di formazione del personale, le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo.

Il legislatore, con norme generali o con interventi annuali presenti nella rispettiva legge finanziaria (legge di stabilità), ha introdotto specifici vincoli che vanno a delimitare la possibilità di manovra nella pianificazione delle risorse umane. Per quanto riguarda il numero, ad esempio, gli organi della pubblica amministrazione sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, compreso quello delle categorie protette.

Il più recente PTFP è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 84 del 24 novembre 2022. Il PFTP 2023/2025 è stato adottato in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente e, conseguentemente, nel limite delle risorse finanziarie a disposizione, tenendo conto

inoltre dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di tutte le limitazioni previste in materia di spesa di personale.

Tramite il suddetto PTFP, il Comune di Mulazzano ha previsto, per tutte le annualità del triennio 2023-2025 e nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzione a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, eventuali Turn-over compatibili con la normativa vigente in materia di assunzioni in vigore nei tempi di riferimento.

### **CAPACITA' ASSUNZIONALE**

In data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, n. 108 Serie Generale, il D.M. 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono state individuate le nuove modalità di definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Tali misure hanno innovato profondamente il quadro normativo di riferimento ai fini della programmazione del fabbisogno di risorse umane da parte dei comuni, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Dalla Tabella 1, di cui all'art. 4, comma 1, del decreto, riportante le percentuali del valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti, che consentono l'incremento delle spese di personale dei comuni in base alla fascia demografica di appartenenza, si rileva che questo Ente rientra nella fascia demografica "e)" relativa ai comuni da 5.000 a 9.999 abitanti, il cui valore soglia è fissato nella misura del 26,9%. Ai sensi dei commi 1 e 2 dell'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 si desume quanto segue:

- comma 1 "In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- comma 2 “Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”.

Si riporta di seguito lo stralcio della Tabella 2 relativo alla fascia “e” comuni da 5.000 a 9.999 abitanti:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%

L'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, ha inoltre integrato quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, relativamente al limite del trattamento economico accessorio, come di seguito specificato: “Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”. Inoltre il D.M. 17 marzo 2020 ha aggiunto la seguente disposizione “è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31.12.2018”. Ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza dell'articolo 33. La normativa sopra citata va applicata nel rispetto di quanto contenuto nell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 secondo cui “ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”. È opportuno infine ricordare che, come disposto dall'art. 7 del D.M. 17.03.2020, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

## **BUDGET ASSUNZIONALE 2023 – 2025**

### **Piano assunzionale 2023 – 2025:**

Anno 2023: Eventuali Turn – over compatibili con la normativa vigente in materia di assunzioni in vigore nei tempi di riferimento;

Anno 2024: Eventuali Turn – over compatibili con la normativa vigente in materia di assunzioni in vigore nei tempi di riferimento;

Anno 2025: Eventuali Turn – over compatibili con la normativa vigente in materia di assunzioni in vigore nei tempi di riferimento;

### **Calcolo capacità assunzionale 2023 – 2025:**

Verificato a tale riguardo che, poiché il rapporto tra la spesa complessiva del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata, è inferiore al valore soglia del 26,9%, il Comune di Mulazzano può incrementare per l'anno 2023, fino al 25% della spesa di personale registrata nel 2018, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, entro il valore soglia del 26,9% indicato in Tabella 1 di cui all'art. 4, comma 1, come meglio esplicitato nei sottoindicati prospetti:

<b>Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti nel triennio 2019/2021</b>				
	<b>Anno 2019</b>	<b>Anno 2020</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Media</b>
<b>Titolo I</b>	2.003.584,46	1.722.491,47	1.808.482,00	
<b>Titolo II</b>	720.584,27	1.406.518,73	1.010.794,25	
<b>Titolo III</b>	520.868,23	455.794,27	472.126,33	
<b>Totale</b>	3.245.036,96	3.584.804,47	3.291.402,58	3.373.748,00
<b>Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione anno 2021:</b>				30.059,63
<b>Media delle entrate correnti nel triennio 2019/2021 al netto del FCDE anno 2021:</b>				3.343.688,37
<b>Spesa complessiva per il personale al netto dell'Irap - Rendiconto anno 2021:</b>				854.990,51
<b>Rapporto tra</b>	<b>Spesa di personale anno 2021:</b>		854.990,51	<b>25,57%</b>
	<b>Media entrate correnti 2019/2021 al netto FCDE 2021:</b>		3.343.688,37	

<b>Spesa per il personale anno 2018</b>	<b>Anni/Percentuali</b>		
	<b>2023/25%</b>	<b>2024/26%</b>	<b>2025/26%</b>
<b>924.586,58</b>	<b>231.146,65</b>	<b>240.392,51</b>	<b>240.392,51</b>

Le percentuali ed i relativi importi si intendono comprensivi di quelli relativi agli anni precedenti

<b>Calcolo del limite della capacità assunzionale di fascia "e" anno 2023</b>		
<b>Spesa per il personale anno 2018</b>	<b>Percentuale incremento annuo spesa per il personale anno 2023</b>	<b>Limite Incremento spesa personale 2023 rispetto il 2018</b>
<b>924.586,58</b>	<b>25%</b>	<b>231.146,65</b>

### **Calcolo del limite effettivo della capacità assunzionale per l'anno 2023, nel rispetto di quanto stabilito dalle percentuali per fascia demografica di cui alla Tabella 1:**

<b>Media entrate correnti 2019/2021 al netto FCDE 2021</b>	<b>3.343.688,37</b>
<b>Limite percentuale incremento di spesa personale fascia "e" Tabella 1</b>	<b>26,90%</b>
<b>Calcolo soglia limite ente fascia "e"</b>	<b>899.452,17</b>
<b>Spesa per personale rendiconto 2021</b>	<b>854.990,51</b>
<b>Limite di spesa assunzionale 2023 (Soglia limite ente - spesa per personale anno 2021)</b>	<b>44.461,66</b>

Accertato che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra tra gli enti "virtuosi" che nel corso dell'esercizio 2023 possono incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo

indeterminato nel limite delle percentuali indicate in Tabella 2, nel rispetto di quanto stabilito dalle percentuali per fascia demografica di cui alla Tabella 1, che corrisponde alla somma di € 44.461,66 , fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, nonché nel rispetto del limite della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013.

Si rammenta, inoltre, che, come disposto dall'art. 7 del D.M. 17.03.2020, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

### **DOTAZIONE ORGANICA ATTIVA**

Per quel che concerne la dotazione organica attiva al 1° gennaio 2023, si veda la sottosezione di programmazione della struttura organizzativa di cui al presente documento, indicante 20 unità operative al momento attuale.

### **ECCEDENZE DI PERSONALE**

In questo Ente non sussistono situazioni di soprannumero (dipendenti in servizio in eccedenza rispetto ai posti previsti in dotazione organica) come risulta anche dal prospetto del personale in servizio.

## **Sezione 4 – MONITORAGGIO**

Sebbene tale sezione del PIAO non sia espressamente disposta tra gli obblighi normativi per gli enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 (cinquanta), il Comune di Mulazzano nell'ottica della massima trasparenza, del miglioramento dei servizi offerti e rapporto ente/cittadini prevede che la funzione di monitoraggio sia funzionale alla pianificazione e programmazione annuale nonché necessaria per l'erogazione di istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi in genere.

Il monitoraggio del Piano Integrato di attività ed Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, co. 3 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, co 1, lett. b) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “*Valore pubblico*” e “*Performance*”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC (PNA), relativamente alla sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*”. Qui, in particolare, occorre precisare che il monitoraggio circa l'applicazione del

PTPCT è svolto a cadenza semestrale dal Responsabile della prevenzione della corruzione. Ai fini del monitoraggio, i responsabili di posizione organizzativa (T.P.O.) collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono, se necessario anche per iscritto, ogni informazione che lo stesso ritenga utile. L'esito del monitoraggio, costituisce la base di partenza per la riprogrammazione del prossimo PTPCT, e formerà oggetto della relazione annuale del RPCT per l'anno 2022, di cui all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012. È di palmare evidenza come tale monitoraggio sia propedeutico al successivo aggiornamento dei processi da attenzionare ai fini del presente Piano semplificato;

- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance (OIV) di cui all'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "*Organizzazione e capitale umano*", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi della performance.