

COMUNE DI ISPRA  
PROVINCIA DI VARESE

**RELAZIONE INTRODUTTIVA AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ  
ED ORGANIZZAZIONE ANNO 2024 E TRIENNIO 2024/2026  
SEMPLIFICATO**

Sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 6 del [D.L. n. 80/2021](#) tutte le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO).

Per come previsto dalla normativa, le regole operative per la redazione di questo documento sono dettate dal [decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022](#), che individua gli adempimenti che sono assorbiti dalla introduzione di questo documento, e dal decreto n. 132/2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, emanato d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e pubblicato sul sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica a partire dal 30 giugno 2022, nonché sulla Gazzetta ufficiale del 7 Settembre 2022, che detta lo schema tipo di PIAO per tutte le Pubbliche Amministrazioni.

Sulla base del prima citato decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, emanato d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e pubblicato sul sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica, il termine per l'adozione del PIAO nelle pubbliche amministrazioni non statali è fissato nei 30 giorni successivi alla approvazione del bilancio preventivo. Ricordiamo che per le amministrazioni statali tale vincolo è fissato al 31 gennaio.

Vengono assorbiti nel PIAO per le PA che hanno più di 50 dipendenti in servizio e ad eccezione delle scuole, sulla base delle previsioni dettate dallo schema di Decreto del Presidente della Repubblica, articolo 1, comma 1, i seguenti atti di pianificazione, con la indicazione delle norme di riferimento:

- 1) Piano della performance (articolo 10, comma 1, lett. a) e comma 1-ter del [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#));
- 2) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali (articolo 2, comma 594, lett. a) della [legge 24 dicembre 2007, n. 244](#));
- 3) Piano delle azioni concrete (articolo 60-bis, comma 2, del [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#));
- 4) Piano di azioni positive (articolo 48, comma 1, del [decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#));
- 5) Piano di prevenzione della corruzione (articolo 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della [legge 6 novembre 2012, n. 190](#));

- 6) Piano organizzativo del lavoro agile (articolo 14, comma 1, della [legge 7 agosto 2015, n. 124](#));
- 7) Piano dei fabbisogni (articolo 6, commi 1, 4, 6, e articolo 6-ter del [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#));
- 8) Piano esecutivo di gestione (articolo 169, comma 3-bis, del [decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#)).

Per le PA che hanno meno di 50 dipendenti sono previste numerose semplificazioni. In primo luogo, per la mappatura dei processi ai fini della prevenzione della corruzione, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente per le sole attività a elevato rischio di corruzione previste dalla [legge n. 190/2012](#) e per quei processi individuati dal Responsabile cd anticorruzione. Ed inoltre, l'aggiornamento nel corso del triennio avviene solo in caso di fatti corruttivi o di rilevanti modifiche organizzative o di disfunzioni amministrative o di aggiornamento degli obiettivi di performance per il valore pubblico. Ed inoltre, queste PA si devono limitare solamente alla indicazione della struttura organizzativa, del lavoro agile e del piano del fabbisogno per la programmazione delle cessazioni e la stima della evoluzione dei fabbisogni. Si deve aggiungere che comunque la indicazione degli obiettivi è condizione per la erogazione delle indennità connesse alla performance e che l'adozione del piano delle azioni positive è condizione necessaria per potere dare corso ad assunzioni di personale.

Recependo le perplessità contenute nel parere del Consiglio di Stato, viene chiarito dal citato [D.P.R. n. 81/2022](#) che siamo in presenza di una soppressione degli "adempimenti inerenti ai piani" prima ricordati e non di una soppressione delle relative disposizioni.

Sulla base delle previsioni dettate dal provvedimento citato viene chiarito espressamente che per gli enti locali sia il piano dettagliato degli obiettivi sia il piano della performance sono assorbiti nel PIAO. Ovviamente non viene prevista alcuna conseguenza sul Programma Esecutivo di Gestione, in particolare per l'assegnazione delle risorse ai singoli dirigenti o, nei comuni che ne sono sprovvisti, ai responsabili, che quindi continua a costituire un vincolo per le singole amministrazioni.

Negli enti locali la competenza alla sua adozione è fissata in capo alla giunta ed il compito di avanzare la proposta spetta al segretario comunale sulla base dei principi dettati dal [CCNL dei dirigenti e dei segretari del 17 dicembre 2020](#). Solo per la parte sulla prevenzione della corruzione la competenza alla presentazione della proposta spetta al responsabile anticorruzione e per la trasparenza.

Siamo in presenza di un documento triennale che deve essere aggiornato con cadenza annuale, che va predisposto in formato digitale e deve essere pubblicato sul sito internet della Funzione Pubblica, oltre che su quello istituzionale dell'ente.

Esso deve essere elaborato in modo da assicurare la "la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto".

Il monitoraggio nei comuni fino a 15.000 abitanti, unitamente a quello della performance organizzativa, va fatto in modo preferibile attraverso uffici associati da attivare da parte delle province o della città metropolitana.

La sua mancata adozione è sanzionata con il divieto di effettuare assunzioni e conferire incarichi di collaborazione e con la maturazione di responsabilità in capo ai dirigenti inadempienti.

La Funzione Pubblica è impegnata ad attivare specifici percorsi di formazione. La stessa Funzione Pubblica, impegno già rispettato, è impegnata a dare corso alla attivazione di “un portale per l’inserimento del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni, ove sono consultabili le linee guida elaborate dalle competenti autorità, ed è reso disponibile il template per la predisposizione del Piano per le pubbliche amministrazioni che lo richiedano” ed inoltre a monitorare l’attuazione del PIAO. Non devono maturare oneri aggiuntivi per le PA a seguito della sua adozione ed attuazione.

Con il prima ricordato decreto n. 132/2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, emanato d’intesa con quello della Economia e delle finanze, sono definiti i contenuti del PIAO e della forma semplificata prevista per le PA che hanno meno di 50 dipendenti.

Per espressa previsione contenuta in tale provvedimento, si devono considerare esclusi tutti i documenti finanziari che non compresi nell’elenco contenuto nell’articolo 6 del [D.L. n. 80/2021](#), cioè della disposizione che fissa il contenuto del PIAO stesso. Esso viene suddiviso in una scheda anagrafica iniziale, in due specifiche sezioni ed in una finale di monitoraggio.

Nella prima sezione, accanto ai dati anagrafici dell’ente, vengono inserite le principali informazioni sui contesti interni ed esterni: esse risultano particolarmente utili per delineare il quadro di riferimento in cui si collocano le scelte strategiche dell’ente, a partire da quelle per la prevenzione della corruzione.

La seconda sezione è notevolmente snellita per gli enti con meno di 50 dipendenti. Viene conservata la sottosezione sulla performance così da potere consentire l’attivazione del relativo ciclo, ai sensi delle previsioni dettate dal d.lgs. n. 150/2009. Nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, che permane, le regole sono inoltre significativamente limitate e vi è la possibilità in via ordinaria di non dovere dare corso all’aggiornamento annuale. **Non è vincolante la necessità di redigere la sottosezione Valore Pubblico.**

La terza è definita come “sezione organizzazione e capitale umano”. Essa è suddivisa nelle seguenti sottosezioni: “Struttura organizzativa” con la illustrazione del modello organizzativo; “Organizzazione del lavoro agile” con la indicazione delle principali condizioni da rispettare e “Piano triennale dei fabbisogni di personale” con la indicazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente e con la fissazione dei suoi contenuti essenziali.

Nella sezione Monitoraggio devono essere indicate le relative modalità operative, compresa la rilevazione della soddisfazione degli utenti. Essa prevede l’intervento dell’organismo di valutazione, in particolare per gli obiettivi di performance, e, per la parte anticorruzione, sulla base delle indicazioni dell’Anac.

**Anche la redazione di questa sezione non è vincolante per gli enti con meno di 50 dipendenti.**

Nella redazione della proposta di PIAO si è tenuto conto di tali indicazioni.

Un elemento che caratterizza la proposta di Piano Integrato di Attività e di Organizzazione è costituito dalla presenza di indicazioni espresse sia sugli obiettivi di snellimento e semplificazione sia su quelli di digitalizzazioni. Si è ritenuto necessario dare corso alla introduzione di queste previsioni, anche se nello schema di piano tipo contenuto nel prima ricordato decreto n. 132/2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, emanato d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e pubblicato sul sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica a partire dal 30 giugno 2022 e sulla Gazzetta ufficiale 7 settembre 2022 mancano delle espresse indicazioni al riguardo.

Si deve inoltre sottolineare che la stessa scelta è stata compiuta per la parte relativa alle indicazioni che finora sono state contenute nel piano delle azioni positive, documento che anch'esso deve essere considerato come inglobato nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, ma per il quale mancano indicazioni da parte del prima citato decreto n. 132/2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, emanato d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e pubblicato sul sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica a partire dal 30 giugno 2022 e sulla Gazzetta Ufficiale del 7 Settembre 2022, documento che ricordiamo contiene il prototipo di PIAO per tutte le PA.

Per concludere le sottosezioni riferite alla prima parte del PIAO, si deve sottolineare che in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza si è tenuto conto delle indicazioni che sono state dettate nel corso di questi anni da parte dell'Anac, con particolare riferimento ai Piani Nazionali che sono stati dalla stessa elaborati. Si è inoltre tenuto conto della condizione attuale, alla luce dei risultati derivanti dalla concreta applicazione delle previsioni dettate dai cd piani anticorruzione degli anni precedenti. Una particolare attenzione è dedicata al censimento ed al monitoraggio dei processi e dei procedimenti amministrativi a partire da quelli che hanno un tasso di rischio di corruzione che si deve definire come elevato, nonché alla indicazione delle misure di prevenzione -siano esse specifiche che generali- già adottate e soprattutto a quelle che devono essere adottate. In tale ambito si deve ricordare che la proposta tende a semplificare per quanto possibile i vincoli procedurali e che appare indispensabile al riguardo la valorizzazione della utilizzazione degli strumenti informatici e telematici. Il tutto in forma semplificata, per come espressamente consentito per queste amministrazioni.

La proposta indica le scelte che caratterizzano l'ente per la parte riguardante il modello di organizzazione. Anche con riferimento a questa indicazione si deve sottolineare la stretta connessione che si è stabilita con le priorità politico strategiche dell'ente e, soprattutto, con le finalità di creazione di valore pubblico che si vogliono perseguire e raggiungere nell'arco triennale. In tale ambito costituisce un elemento caratterizzante la proposta di PIAO la specifica attenzione che viene dedicata alla individuazione dei profili professionali, tema che

ricordiamo essere rimesso alla autonomia delle singole amministrazioni e che assume un particolare rilievo ed una rilevante importanza per la migliore organizzazione delle risorse umane. Ricordiamo che, sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 16 settembre 2022, essi vanno aggiornati entro il giorno 1° aprile 2023, cioè entro il primo giorno del quinto mese successivo alla stipula dello stesso. Ed ancora, che occorre tenere conto delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica adottate sulla base del testo dell'articolo 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001. Nella stessa sottosezione viene inoltre dedicato uno specifico spazio alla dotazione organica, documento che continua ad essere un elemento che tutte le PA devono necessariamente possedere.

Relativamente alla sottosezione “lavoro agile”, la proposta di PIAO è pienamente rispettosa delle indicazioni dettate dalla specifica direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica e coerente con le disposizioni dettate dal rinnovo del contratto collettivo nazionali di lavoro del triennio 2019/2021. Essa si caratterizza inoltre per le previsioni che sono dettate con riferimento alla specifica condizione dell'ente, a partire dalla individuazione di carattere generale delle attività che non sono suscettibili di essere svolte con questa modalità.

La sottosezione piano del fabbisogno contiene, nel rispetto delle indicazioni dettate dal prima ricordato decreto n. 132/2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, emanato d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e pubblicato sul sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica a partire dal 30 giugno 2022, le scelte che l'ente assume come prioritarie per lo svolgimento della propria attività, ivi compresa la indicazione delle modalità di assunzione e della introduzione in questo ambito di iniziative per la valorizzazione delle professionalità esistenti tra i dipendenti.

Sono strettamente e direttamente connesse le scelte contenute nella parte dedicata al piano delle attività formative, che viene considerato come uno degli strumenti di maggiore rilievo per la crescita professionale del personale e per il miglioramento della qualità dell'attività amministrativa.

Infine, la sezione dedicata al monitoraggio è stata redatta in modo da consentire che questa attività sia effettivamente svolta, che non determini aggravii ed appesantimenti e che i suoi esiti possano essere utilmente utilizzati per migliorare l'attività della amministrazione.

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE ANNO 2024 E TRIENNIO 2024/2026 SEMPLIFICATO

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

**Comune di Ispra - indirizzo: Piazza Milite Ignoto 1 - 21027 Ispra VA**

Codice fiscale/Partita IVA	00309310126
Codice univoco ufficio	UFXOTL
Sindaco	Melissa De Sanctis
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2023)	18
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (2023)	5394
Centralino	0332 7833111
Sito internet	www.comune.ispra.va.it
E-mail	segreteria@comune.ispra.va.it
P.E.C.	protocollo.ispra@pec.it
Pagina facebook	Comune di Ispra

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<b>Sottosezione di programmazione 2.1 Valore pubblico</b>	APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE DUP 2024-2026, DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2024-2026 E DEI RELATIVI ALLEGATI, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.35 del 21.12.2023 (le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedono l'obbligatorietà di tale sotto sezione di programmazione - art. 6)
<b>Sottosezione di programmazione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>	PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA. CONFERMA DEL PTPCT 2023 - 2025 PER L'ANNO 2024 (Delib. G.C. n. 11 del 7/02/2024 di conferma del PTPCT approvato con delib. G.C. N. 52 del 22/06/2023)

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

<b>Sottosezione di Programmazione 3.1 Struttura organizzativa</b>	Struttura organizzativa come da allegato documento
<b>Sottosezione di programmazione 3.2 Organizzazione del lavoro agile</b>	Disciplina per lo svolgimento del lavoro agile triennio 2024-2026 come da allegato documento

Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026, approvato con deliberazione n. 17 del 21/02/2024 come da allegato documento
---	---

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del 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 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sotto sezioni "Valore pubblico" e "Performance";

secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

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

## DATI DI CONTESTO

### Analisi delle Condizioni Esterne all'Ente

La conoscenza del territorio comunale e delle sue strutture, un'analisi approfondita della composizione della popolazione e delle tendenze demografiche e una valutazione della rete socio economica è fondamentale al fine di costruire una strategia e di programmare azioni da parte dell'Amministrazione Comunale o di stimolare azioni da parte degli enti pubblici superiori e delle altre realtà presenti nel territorio.

### *- Popolazione dell'Ente -*

<b>1.1.1</b> – Popolazione legale al censimento 2021	n. 5297
<b>1.1.2</b> – Popolazione residente al fine del penultimo anno precedente (2022) (art.170 D.L.vo 267/2000)	n. 5396
Di cui :	n. 2583
maschi	n. 2812
femmine	n. 2563
nuclei familiari	n. 3
comunità/convivenze	

<b>1.1.3</b> – Popolazione all'1.1.2022 (penultimo anno precedente) <b>1.1.4</b> – Nati nell'anno <b>1.1.5</b> – Deceduti nell'anno saldo naturale <b>1.1.6</b> – Immigrati nell'anno <b>1.1.7</b> – Emigrati nell'anno saldo migratorio <b>1.1.8</b> – Popolazione al 31.12.2022 (penultimo anno precedente) di cui <b>1.1.9</b> – In età prescolare (0/6 anni) <b>1.1.10</b> – In età scuola obbligo (7/14 anni) <b>1.1.11</b> – In forza lavoro prima occupazione (15/29 anni) <b>1.1.12</b> – In età adulta (30/65 anni) <b>1.1.13</b> – in età senile (oltre 65 anni)	   n. 24 n. 85  n. 324 n. 242          	n. 5.396   n. -61   n. 82 n. 5.396  n. 280 n. 478 n. 664 n. 2709 n. 1263
<b>1.1.14</b> – Tasso di natalità ultimo quinquennio:	Anno <i>Anno-7</i> <i>Anno-6</i> <i>Anno-5</i> <i>Anno-4</i> <i>Anno-3</i>	Tasso 0,8% 0,6% 0,6% 0,9% 0,9%
<b>1.1.15</b> – Tasso di mortalità ultimo quinquennio:	Anno <i>Anno-7</i> <i>Anno-6</i> <i>Anno-5</i> <i>Anno-4</i> <i>Anno-3</i>	Tasso 0,8% 0,7% 0,7% 1,1% 1%
<b>1.1.16</b> – Livello di istruzione della popolazione residente: LIVELLO MEDIO		
<b>1.1.17</b> – Condizione socio – economica delle famiglie: BUONA		

## Andamento della popolazione



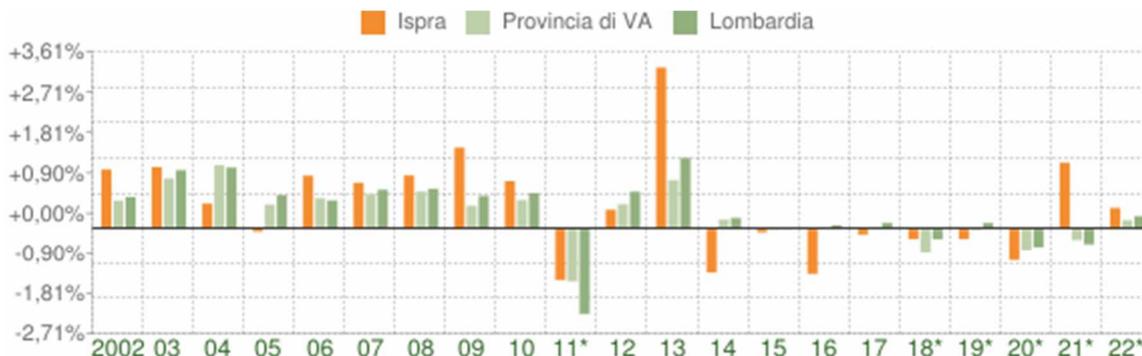
### Andamento della popolazione residente

COMUNE DI ISPRA (VA) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

## Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Ispra espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Varese e della regione Lombardia.



### Variazione percentuale della popolazione

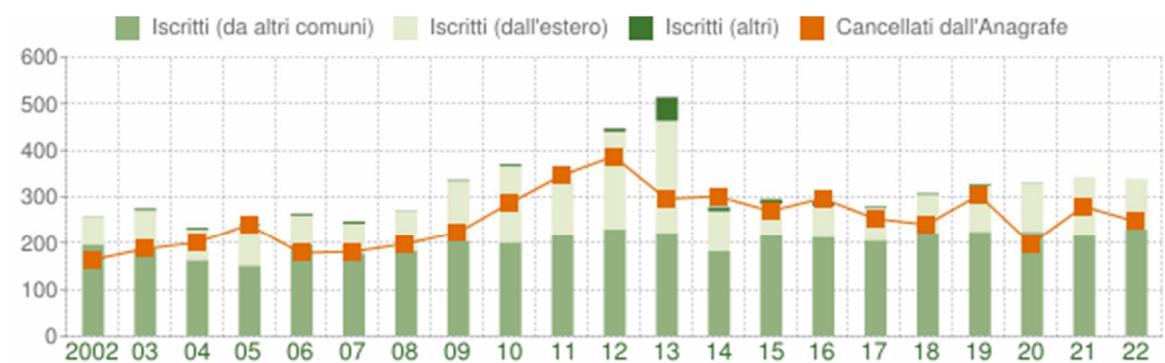
COMUNE DI ISPRA (VA) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

## Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Ispra negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe del comune.

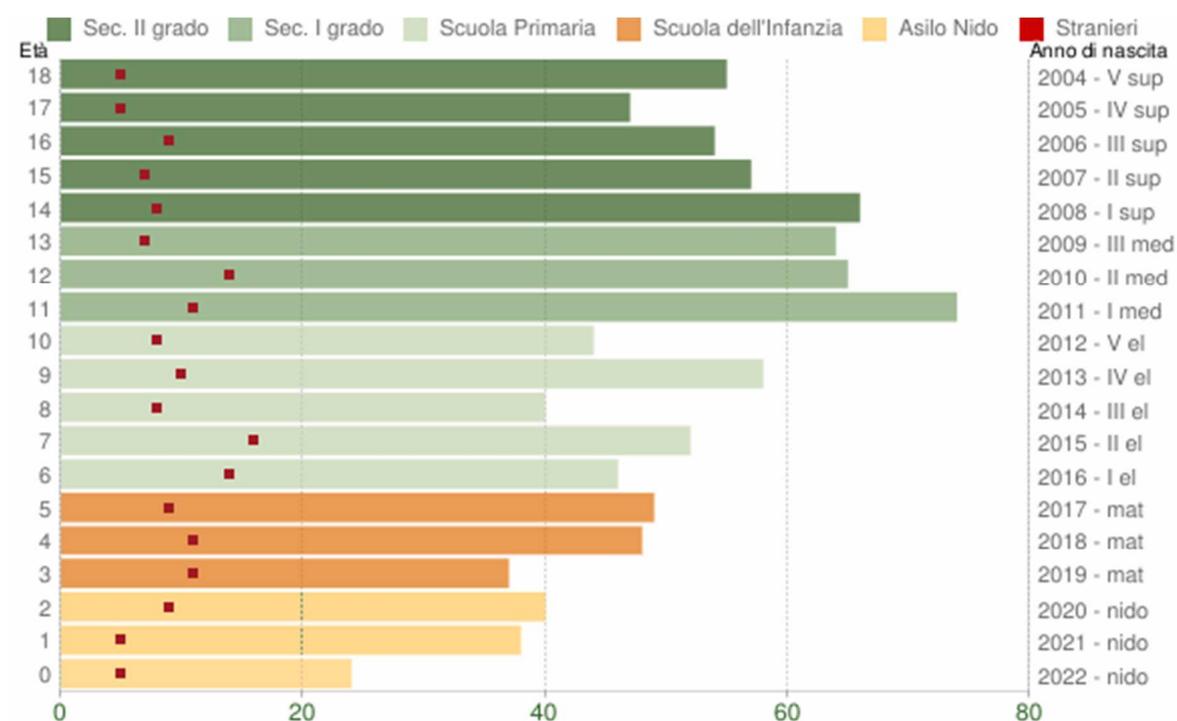
Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI ISPRA (VA) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

### Popolazione per età scolastica



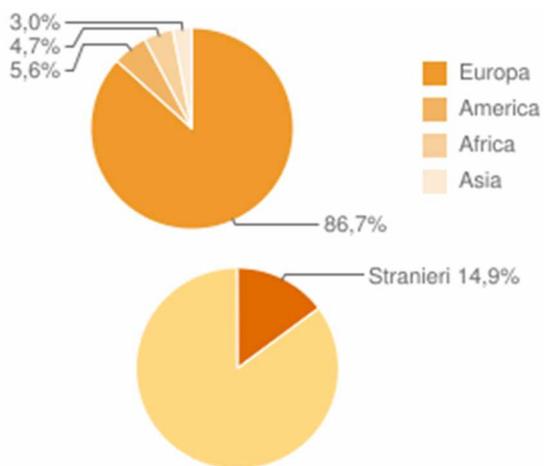
Popolazione per età scolastica - 2023

COMUNE DI ISPRA (VA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Popolazione straniera residente a **Ispra** al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



Gli stranieri residenti a Ispra al 1° gennaio 2023 sono **791** e rappresentano il 14,9% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla **Spagna** con il 12,4% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla **Germania** (10,2%) e dalla **Francia** (9,5%).



<i>TIPOLOGIA</i>	<i>ESERCIZI O IN CORSO</i>	<i>PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE</i>		
		<i>Anno 2023</i>	<i>Anno 2024</i>	<i>Anno 2025</i>
<b>1.3.2.3</b> - Scuole elementari n. 1	Posti n. 156	Posti n. 215	Posti n.215	Posti n. 215
<b>1.3.2.4</b> - Scuole medie n. 1	Posti n. 176	Posti n. 150	Posti n. 150	Posti n. 150
<b>1.3.2.7</b> - Rete fognaria in Km.				
	1	1	1	1
bianca -	7,5	7,5	7,5	7,5
nera -	31	31	31	31
mista -				
<b>1.3.2.8</b> - Esistenza depuratore	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>
<b>1.3.2.9</b> - Rete acquedotto in Km.	37	37	37	37
<b>1.3.2.10</b> - Attuazione servizio Idrico integrato	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>
<b>1.3.2.11</b> - Aree verdi, parchi, giardini	hq. 49	hq. 49	hq. 49	hq. 49
<b>1.3.2.12</b> - Punti luce illuminazione pubblica	n. 1039	n. 1039	n. 1039	n. 1039
<b>1.3.2.13</b> - Rete gas in Km.	39	39	39	39
<b>1.3.2.14</b> - Raccolta rifiuti in q. dato stimato - racc. diff.ta				
	30.000	30.000	30.000	30.000
	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>
<b>1.3.2.15</b> - Esistenza discarica	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>

## DOTAZIONE ORGANICA CON NUOVE ASSUNZIONI

Categoria - Profilo professionale	Dotazione organica al 31.12.2023	Assunzioni da effettuare	Posti da sopprimere	Posti dotazione organica a seguito delle modifiche apportate al piano
	(posti coperti)	(Full Time)		
<b>Area Funzionari ed E.Q.</b>				
Funzionario amministrativo	1	1		2
Funzionario economico finanziario		1		1
Funzionario tecnico		1		1
Funzionario P.L.	1			1
Funzionario assistente sociale	1			1
<b>Totale Area Funzionari ed E.Q.</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
<b>Area Istruttori</b>				
Istruttore amministrativo contabile	5	4	-1	8
Istruttore tecnico	2	0		2
Agente di P.L.		2		2
<b>Totale Area Istruttori</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>-1</b>	<b>12</b>
<b>Area Operatori Esperti</b>				
Collaboratore amministrativo	5		-2	3
Collaboratore tecnico manutentivo	2			2
<b>Totale Area Operatori Esperti</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>-2</b>	<b>5</b>
<b>Totale posti</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>-3</b>	<b>23</b>

Allegati al PIAO 2024-2026:

- Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 e piano annuale 2024;
- Piano azioni positive 2023-2025
- Disciplina del lavoro agile
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024-2026;
- Documento Unico di Programmazione 2024-2026.