COMUNE DI MONTEGRIDOLFO

PROVINCIA DI RIMINI

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) – TRIENNIO 2023-2024-2025

Sezione 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: Comune di Montegridolfo

Sede Legale: Via Roma, 2 47837 Montegridolfo (RN)

Codice Fiscale: 00613010404 P.IVA: 00613010404

Generalità del Sindaco: Grilli Lorenzo

Numero di dipendenti al 31/12/2022: 4 dipendenti di ruolo

Abitanti al 31/12/2022: 995

Telefono: 0541/855054

Sito internet: https://montegridolfo.eu/ indirizzo e-mail: comune@montegridolfo.eu

Indirizzo PEC: comune.montegridolfo@legalmail.it

COMUNE DI MONTEGRIDOLFO

PROVINCIA DI RIMINI

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1: Valore pubblico performance e anticorruzione

La presente sezione non va compilata per gli enti locali con meno di 50 dipendenti ai sensi del D.M. n. 132/2022.

Sottosezione 2.2 Performance

La compilazione della presente sezione non è obbligatoria per gli enti locali con meno di 50 dipendenti ai sensi del D.M. n. 132/2022, pertanto il Comune di Montegridolfo ha adottato:

- Il Piano della Performance – Piano degli obiettivi 2023-2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 27/02/2023;

Il Piano triennale delle azioni positive 2023-2025 allegato alla presente (Allegato A).

COMUNE DI MONTEGRIDOLFO

PROVINCIA DI RIMINI

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il presente piano è un'evoluzione del P.T.P.C.T. – Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 27/04/2022

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 30/03/2023 è stata approvata la sottosezione del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza" (Allegato B)

COMUNE DI MONTEGRIDOLFO

PROVINCIA DI RIMINI

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

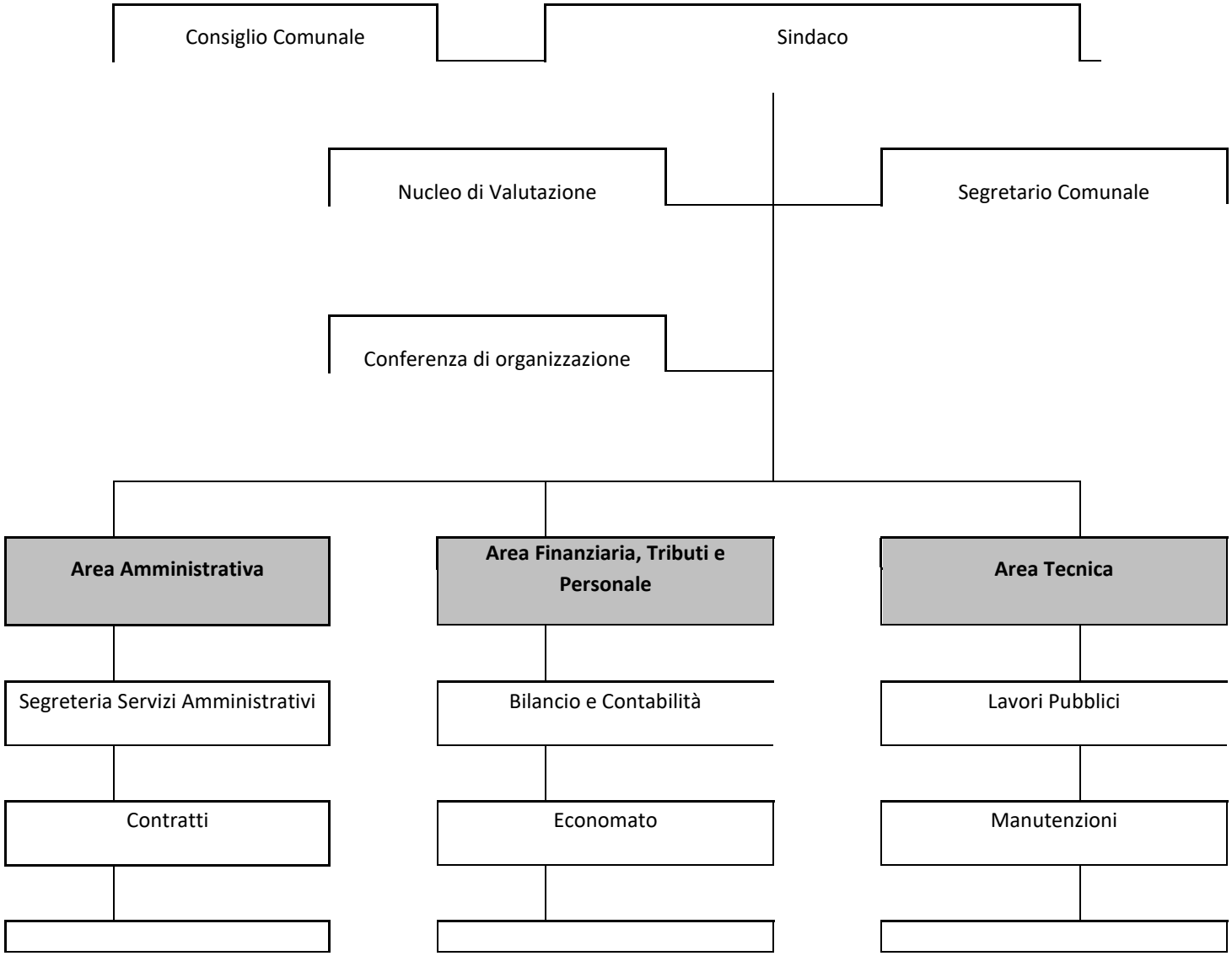
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

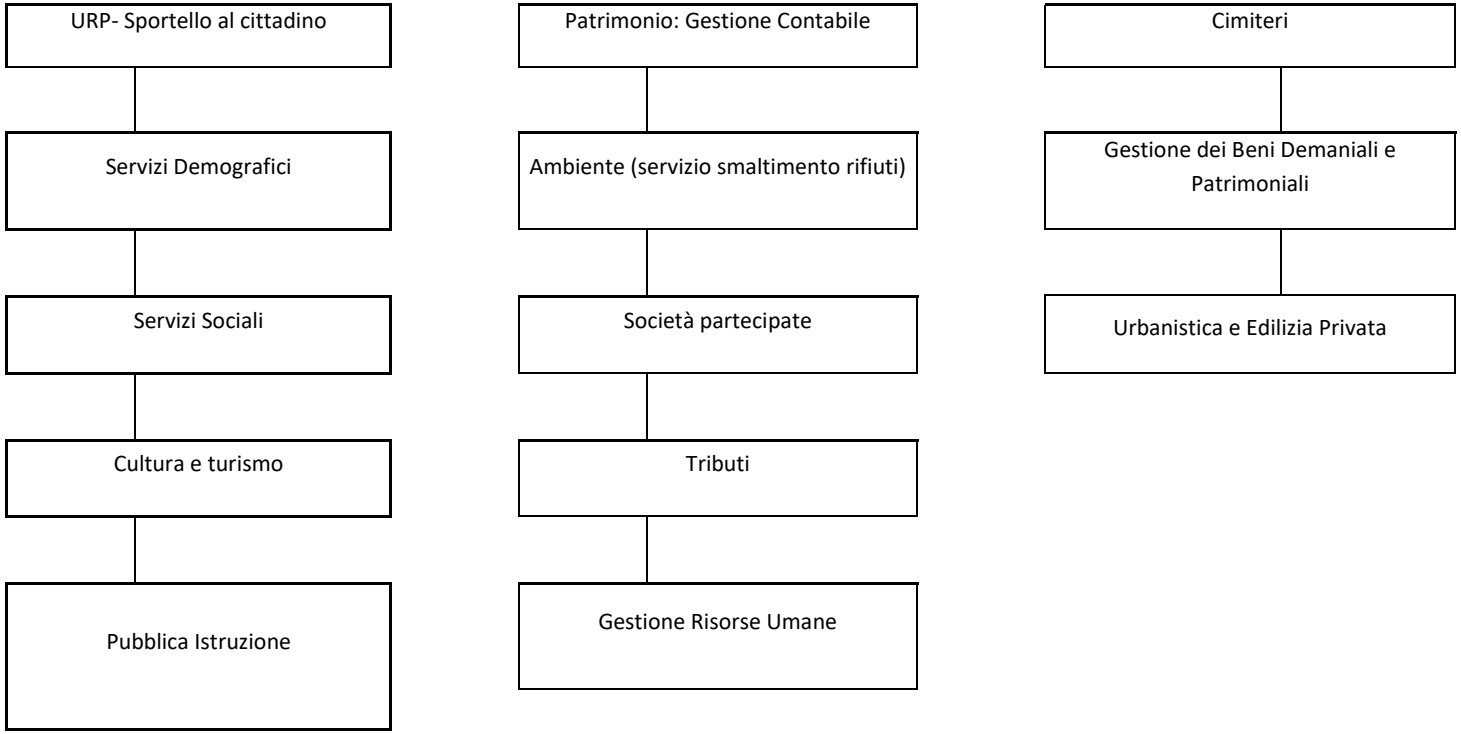
Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa

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

L'organigramma in essere è il seguente:

ARTICOLAZIONE STRUTTURALE DEL COMUNE DI MONTEGRIDOLFO





L'ente è organizzato nelle seguenti quattro aree, cui sono assegnati i dipendenti a fianco indicati:

Aree	Nr. dipendenti al 31/12/2022
Area Amministrativa	1
Area Finanziaria, Tributi e Personale	1
Area Tecnica	2
Totale	4

Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, 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) (Allegato C).

Contenuti generali

La scarsità di risorse umane (4 dip.) conducono alla necessità di lavorare con un'interazione a livello personale tra colleghi e con il pubblico, rilegando il ricorso al lavoro agile alle ipotesi peculiari (particolari esigenze di alcuni dipendenti) ed eccezionali.

Condizioni abilitanti del lavoro agile

Presenza di obiettivi, ove possibili giornalieri, con indicatori di risultato, misurabili e realizzabili.

Salute Professionale

L'implementazione del lavoro agile richiede in via preliminare l'acquisizione o il potenziamento di competenze professionali specifiche: in primo luogo, la capacità di programmazione e assegnazione degli obiettivi, di coordinamento e monitoraggio dei risultati, di lavoro in team, ma anche di competenze digitali specifiche espresse dal personale operante in smart working.

Più in generale, va intesa come "salute professionale" riferita al lavoro agile, l'adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'Ente. Attraverso corsi di formazione si cercano di potenziare le competenze organizzative e le competenze digitali.

Salute digitale

Gli applicativi sono consultabili da remoto ed i processi digitalizzati sono stimati in misura superiore al 90% di tutti i processi comunali.

Salute economica-Finanziaria

Lo sviluppo della nuova modalità lavorativa non può essere accompagnato da un programma di investimento dedicato. Le risorse finanziarie per gli investimenti di digitalizzazione riguardano la digitalizzazione delle procedure amministrative e dei processi, la modalità di erogazione dei servizi, la formazione sulle competenze direzionali, organizzative e digitali

Azioni di organizzazione del lavoro agile e azioni di monitoraggio

Il numero dei dipendenti con contratto di lavoro agile si applica nella misura del 15% dei dipendenti, ove lo richiedano (1 unità per arrodontamento).

L'Accordo individuale per la prestazione del lavoro agile, allegato alla presente sezione, disciplina le disposizioni organizzative , gli obblighi di riservatezza e sicurezza, gli obiettivi ed i risultati da conseguire. Non si ritiene necessario modificare il sistema di valutazione vigente trattandosi di una scheda ad uso interno.

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

TOTALE: n. 4 unità di personale

di cui:
n. 4 a tempo indeterminato
n. 0 a tempo determinato
n. 4 a tempo pieno
n. 0 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Area Amministrativa

Profili professionali	Quantità in unità di personale (proporzionati al part-time) al 31/12/2022
Istruttore direttivo – categoria D APO	1
TOTALE	1

Area Finanziaria, Tributi e Personale

Profili professionali	Quantità in unità di personale (proporzionati al part-time) al 31/12/2022
Istruttore amministrativo – contabile categoria C - APO	1
TOTALE	1

Area Tecnica

Profili professionali	Quantità in unità di personale (proporzionati al part-time) al 31/12/2022
Istruttore direttivo tecnico – categoria D APO	1
Operaio specializzato	1
TOTALE	2

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

In questa sezione sono:

- *indicati i vincoli assunzionali e alla spesa di personale, nonché il rispetto delle norme che impongono, se non osservate, il divieto di procedere ad assunzioni (punto a);*
- *evidenziate le cessazioni previste (punto b) e le necessità dotazionali emergenti, nuove o a sostituzione di cessazioni (punto c);*
- *richiamate la certificazione del Revisore dei conti in merito al rispetto dei vincoli alla spesa di personale e alla*

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33 (*Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria*) , comma 2, del d.l. 34/2019 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 29/09/2019) convertito in legge 58/2019, e s.m.i., e del decreto ministeriale della Presidenza del Consiglio e dei Ministri delle Funzione Pubblica, attuativo 17/03/2020 (pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27/04/2020), effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 26,15%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente (comuni da 0 a 999 abitanti), la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 33,50%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro

	sostenibilità finanziaria delle assunzioni (punto d).	29.147,84, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 256.740,93; ▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1, **si applica il tetto di spesa di cui alla tabella 1 pari ad € 256.740,93;** ▪ il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.; ▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo seguente, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 29.147,84 (calcolata rispetto all'ultimo dato consuntivo 2022), portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 4 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 256.740,93. Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori: LIMITE DI SPESA DI CUI ALLA TABELLA 1 D.M. = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 256.740,93 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 233.405,59 (MACROAGGREGATO 1-previsione di spesa) *n.b.: va inserito il dato spesa personale previsionale 2023, determinato secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.*

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, in base ai dati contenuti nel Bilancio di Previsione 2023-2024-2025.
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo,* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013**:** Euro 304.998,34
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 304.998,34

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009**:** Euro 14.133,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 0,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

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

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

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

b) stima del trend delle cessazioni:

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

		ANNO 2023: nessuna cessazione prevista ANNO 2024: nessuna cessazione prevista ANNO 2025: nessuna cessazione prevista **c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:** La struttura organizzativa dell'ente viene giudicata attualmente idonea ai compiti da svolgere. Verranno prese in considerazione, qualora dovessero presentarsi, eventuali modifiche organizzative/funzionali delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi necessarie. Per il triennio 2023-2024-2025 si prevede la seguente evoluzione dei fabbisogni di personale: o Anno 2023: assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativa tempo part-time 50% e indeterminato e assunzione di n. 1 Funzionario Contabile tempo part-time 50% e indeterminato dal 01.09.2023 **d) certificazioni del Revisore dei conti:** Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 06 del 26/05/2023;
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno *In questa sezione sono definite le scelte di copertura del fabbisogno, la cui consistenza è stata definita nel riquadro c) del box precedente, mediante processi di mobilità interna (anche con cambio del profilo professionale, se necessario e possibile), procedure di progressione verticale di carriera*	**a) modifica della distribuzione del personale fra aree:** Non è prevista per il 2023 nessuna variazione nella distribuzione di personale tra Aree/uffici **b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:** Questa possibilità di assunzione verrà attivata in caso di cessazioni di personale nel triennio. **c) assunzioni mediante mobilità volontaria:** Questa possibilità di assunzione verrà attivata in caso di cessazioni di personale nel triennio. **d) progressioni verticali di carriera:** Non sono previste procedure di progressioni verticali di carriera;

	(nei limiti imposti della normativa vigente), assunzioni di personale a vario titolo (a tempo indeterminato/determinato, per mobilità etc.).	**e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:** Non sono previste assunzione mediante forme di lavoro flessibile; **f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:** Non sono previste procedure di stabilizzazione di personale; **g) ampliamento del part-time del personale di ruolo** Non sono previsti ampliamento del part-time.
	3.3.4 Formazione del personale *In questa sezione sono definite le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende introdurre nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:* - *Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;* - *Artt. 54 e segg. Ccnl 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022);* - ***Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;*** - ***Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;*** - ***Regolamento UE 679/2016, art. 32;***	**Per il personale assegnato ad ogni Area il responsabile della formazione è il titolare di posizione organizzativa. L'Ufficio Personale collabora con i titolari di P.O. assumendo gli impegni di spesa:** **a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:** la formazione viene garantita a tutto il personale comunale, in quanto necessaria per il buon funzionamento dell'attività comunale. Ogni responsabile di Area, sentiti i propri dipendenti, individua, in base alle necessità ed alle evoluzioni normative, i corsi a cui i dipendenti dovranno partecipare. Oltre alla formazione "tecnica" specifica per ogni ufficio, l'ente garantisce l'assolvimento della formazione obbligatoria prevista da norme di legge e la formazione necessaria in ambito di formazione informatica e digitale del personale. Per il 2023 viene prevista la seguente formazione obbligatoria: - corso annuale per la prevenzione della corruzione **per tutto il personale dipendente impiegatizio** - aggiornamenti in materia di nuove tecnologie/ informatizzazione/ digitalizzazione verranno valutati corsi proposto dall'Unione della Valconca o altri enti su tali argomenti e **diretti a tutto il personale impiegatizio.** Dal 1° febbraio 2022 ha preso avvio il programma di assessment e formazione digitale. Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha messo a disposizione di tutte le Amministrazioni la piattaforma Syllabus, che consente ai dipendenti abilitati dalle singole amministrazioni di accedere all'autovalutazione delle proprie competenze . In base agli esiti del test iniziale, la piattaforma propone ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza rilevati e per migliorare le competenze. - privacy e trattamento dei dati **per tutto il personale dipendente impiegatizio** - etica **per tutto il personale dipendente impiegatizio**

	- ***D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).***	- sicurezza sul lavoro. **b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:** Per la formazione si ricorre, di norma, a soggetti esterni specializzati **c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):** L'ente rispetta la normativa contrattuale in materia di permessi studio e si è dotata di un apposito regolamento per la presentazione ed evasione delle suddette domande da parte dei dipendenti interessati. **d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:** ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti ▪ sicurezza sul lavoro ▪ comportamento conforme alle disposizioni contrattuali ed etiche

Capacità assunzionale

	ANNO		
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2023		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2022	995	a
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2022	227.593,09 €	(l)
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2020	960.116,26 €	
	2021	929.587,59 €	
	2022	888.053,24 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		925.919,03 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	55.610,80 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		870.308,23 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		26,15%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		33,50%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	29.147,84 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2023		34,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	77.381,65 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	29.147,84 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	256.740,93 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	0,00 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	29.147,84 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	29.147,84 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	256.740,93 €	(i)

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.
Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.
Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).
(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).
Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).

COMUNE DI MONTEGRIDOLFO

PROVINCIA DI RIMINI

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

La compilazione della presente sezione non è obbligatoria per gli enti locali con meno di 50 dipendenti ai sensi del D.M. n. 132/2022.

I tempi per il monitoraggio dell’attuazione del PIAO sono previsti nelle singole sezioni.