



COMUNE DI RIFREDDO

PROVINCIA DI CUNEO

Via Vittorio Emanuele II° n. 1
C.F. 85000390048
Tel. 0175/260022
www.comune.rifreddo.cn.it

C.A.P. 12030
P. I.00487200040
Fax 0175/490387
info@comune.rifreddo.cn.it

PEC: rifreddo@cert.ruparpiemonte.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2024 - 2026

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

Premessa

Nato con il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, con carattere sperimentale, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) si profila come una nuova competenza per le pubbliche amministrazioni consistente in un documento unico di programmazione e governance creato sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione.

Con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, si individuano gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo. Creare valore pubblico significa, per l'appunto, riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale in termini di efficienza, economicità ed efficacia, valorizzando il proprio patrimonio intangibile ai fini del reale soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale di riferimento (utenti, cittadini, portatori di interessi generale) e della riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi. Tant'è che il valore pubblico non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle pubbliche amministrazioni e diretti agli utenti, cittadini, stakeholders, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse). Non presidia quindi solo il "benessere addizionale" che viene prodotto (il "cosa", logica di breve periodo), ma anche il "come", allargando la sfera di attenzione anche alla prospettiva di medio/lungo periodo.

Il valore pubblico non può essere il frutto di una contingenza fortunata o casuale, ma il risultato di un processo razionalmente e pragmaticamente progettato, governato e controllato. A tal fine è necessario adottare strumenti specifici, sia negli assetti interni dell'Ente per giungere agli strumenti di interazione strutturata con le entità esterne all'Amministrazione.

Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo per disegnare organicamente il sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), dunque, 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.

Infatti, il presente documento riconduce in sé la maggior parte degli strumenti programmatori dell'ente, tra i quali si citano, a titolo esemplificativo ai sensi del dl 80/2021

(convertito -con modifiche- nella legge 113/2021):

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'art. 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'art. 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.

In questo modo, il presente 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.

Riferimenti normativi

Per la redazione del P.I.A.O. sono prese a riferimento le seguenti norme:

- Art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 che ha introdotto 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.

- Decreto ministeriale n. 132/2022 recante "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione. (22G00147) (GU Serie Generale

n.209 del 07-09-2022)

- circolare n. 2/2022 del DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA che contiene indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (decreto Reclutamento).

- nota Anci Prot. n. 64/VSG/SD RECANTE "NOTA ESPLICATIVA SULLA CIRCOLARE N. 2/2022 DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA AVENTE AD OGGETTO: "INDICAZIONI OPERATIVE IN MATERIA DI PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) DI CUI ALL'ARTICOLO 6 DEL DECRETO LEGGE 9 GIUGNO 2021, N. 80."

- il "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.

Il PIAO, in questo modo, richiama e ricomprende, inglobandoli:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance, di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, (Piano performance organizzativa ed individuale);

- 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;

- il piano azioni positive, (PAP) di cui all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

- il fabbisogno del personale, nei limiti delle risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), di cui all'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in relazione agli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, al netto delle operazioni finanziarie che restano pertinenza del richiamato PTFP a valenza triennale;

- tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, (Piano di informatizzazione, con la finalità di semplificare e reingegnerizzare ogni anno e realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale).

Ai sensi dell'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, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO una volta entrato a regime, è fissata al 31 gennaio di ogni anno. Il PIAO ha durata triennale ma viene aggiornato annualmente, in relazione alla modifica delle condizioni relative a ciascuna sezione del presente documento.

Piao semplificato per i piccoli comuni (enti con meno di 50 dipendenti)

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, tra le quali rientra il Comune di Rifreddo, procede 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 richiamato decreto (FP 30.06.2022, n. 132) considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;

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

Si precisa che l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione dei rischi corruttivi e trasparenza avviene solo in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti e/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.

Il Comune di Rifreddo, in quanto ente con meno di 50 dipendenti, è tenuto alla predisposizione del PIAO *limitatamente* all'art. 4, c.1, lett. a), b) e c), n. 2 del decreto n. 132/22 come altresì confermato nella NOTA ANCI prot. 64/VSG/SD recante "nota esplicativa sulla circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto *indicazioni operative in materia di piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del Decreto-Legge 9 Giugno 2021, n. 80*, sulla base del PIANO TIPO pubblicato dal Dipartimento FP allegato alla richiamata circolare.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di	RIFREDDO
Indirizzo	Via Vittorio Emanuele II n. 1
Recapito Telefonico	0175260022
Indirizzo internet	www.comune.rifreddo.cn.it
Mail	ragioneria@comune.rifreddo.cn.it
Pec	rifreddo@cert.ruparpiemonte.it
Codice Fiscale	85000390048
Partita Iva	00487200040
Codice ISTAT	004181
Codice Catastale	H285
Sindaco	CAVALLO CESARE
	CAVALLO Cesare Sindaco
Giunta Comunale	GIORDANINO Elia Vicesindaco
	PONSI Maria Carla Assessore
Numero abitanti al 31.12.2023	1038
Numero dipendenti al 31.12.2023	n. 4 tempo indeterminato

Modalità di erogazione dei servizi:

Servizi gestiti in forma diretta:

Servizi alla popolazione (anagrafe, stato civile, elettorale, tributi, servizi tecnici, manutenzione, patrimonio e viabilità comunale, servizio scuolabus, illuminazione)

Servizi affidati a organismi partecipanti:

- Consorzio Servizi Ecologia e Ambiente : raccolta, trattamento e smaltimento rifiuti e recupero materiali;
- Consorzio Monviso Solidale : Assistenza Sociale;
- Azienda Turistica Locale A.t.L. del Cuneese : promozione del territorio e manifestazioni.

Altre modalità di gestione dei servizi pubblici:

- Per il tramite del Centro Recupero Animali Selvatici per il recupero animali e carcasse;
- Per il tramite del Canile Pinco Pallino di Fossano per il recupero e la custodia di animali randagi.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione, non obbligatoria per gli enti con meno di 15.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, si definiscono i risultati attesi in termini generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria adottati dall'amministrazione, finalizzati a creare Valore Pubblico.

Il concetto di Valore Pubblico deve essere inteso quale miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità ben amministrata e capacità di svilupparsi facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio intangibile (vedi capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di dare risposte adeguate al proprio territorio e la sostenibilità ambientale delle scelte). Pertanto, in questa sottosezione, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, si descrive la strategia per la creazione di Valore Pubblico inteso come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

In particolare, si rimanda:

- alle linee programmatiche di mandato nelle quali vengono individuate le azioni concrete dell'amministrazione per la gestione sul territorio con l'obiettivo di migliorare la qualità di vita dei cittadini, implementando i servizi e promuovendo la valorizzazione delle risorse;
- alla sezione SeS (Sezione Strategica) del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), presentato con D.G.C. n. 55 del 23.12.2023 e approvato con D.C.C. n. 32 del 29.12.2023.

Il processo è supportato da un'analisi strategica delle condizioni interne ed esterne all'ente, valutando non solo la situazione attuale, ma tenendo conto anche di quella futura, al fine di compiere le scelte più appropriate per perseguire gli obiettivi prefissati.

Con D.G.C. n. 39 del 24.05.2023 si è approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 (P.E.G.), quale strumento che permette di declinare con maggior dettaglio la programmazione operativa prevista già all'interno del D.U.P. Il P.E.G. rappresenta lo strumento che mette in contatto l'Organo Esecutivo e i responsabili dei servizi. Con questo documento si provvede ad attribuire ai titolari dei centri di responsabilità amministrativa le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati e risulta quindi essere il principale strumento di determinazione degli obiettivi di gestione. Se massimizzati nella loro realizzazione, gli obiettivi assegnati ai dipendenti consentono di raggiungere i risultati strategici operativi e gestionali in linea con gli strumenti di programmazione dell'Ente ed un notevole valore pubblico per la cittadinanza.

In particolare, essi sono in linea con il Documento Unico di Programmazione che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione.

2.2 Performance

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, c. 1 del D.Lgs. n. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria.

Tuttavia, l'ente, con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 28.02.2012 si è dotato di un proprio sistema di misurazione e valutazione della performance, definendo gli

obiettivi strategici ed operativi e l'articolazione generale del piano della performance.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Con D.G.C. n. 7 del 12.02.2022 si è approvato il Piano Triennale anticorruzione e trasparenza 2022/2024, che contiene disamina preliminare della normativa di riferimento per la disciplina in tema di Anticorruzione e Trasparenza.

Il Responsabile della Prevenzione e Corruzione (RPC) è stato individuato nella figura del Segretario Comunale, che provvede ai compiti assegnati dalle vigenti disposizioni.

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, 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. Ad oggi non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né ipotesi di disfunzioni amministrative significative e pertanto il Piano Triennale anticorruzione e trasparenza non subisce aggiornamenti.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

ORGANIGRAMMA:

La struttura organizzativa dell'Ente è costituita da aree:

AREA TECNICA - Responsabile: Sindaco

AREA FINANZIARIA E TRIBUTI - Responsabile: Vicesindaco

AREA AMMINISTRATIVA/PERSONALE - Responsabile: Segretario Comunale

AREA DEMOGRAFICI-STATO CIVILE ED ELETTORALE - Responsabile: Vicesindaco

SEGRETARIO A SCAVALCO

Numero di dipendenti <50

Non risultano eccedenze di personale, come predisposto dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012).

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il CCNL 2019/2021 ha previsto a livello contrattuale una disciplina del lavoro agile.

Posto che la normativa vigente di cui al Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - n. 132/2022 ha stabilito che la presente sezione definisce:

b) organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo con modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;

2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;

3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle

informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
4) l'adozione di un piano di smaltimento di lavoro arretrato, ove presente;
5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Rifreddo rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione, dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019/2021 che nel Titolo VI intitolato "lavoro a distanza", Capo I "lavoro agile", artt. dal 63 al 67, disciplina l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottato dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9. C. 2, del D.Lgs. n. 281/1997, in data 16 dicembre 2021.

L'ente, nel corso dell'anno 2024, provvederà a redigere e approvare il POLA per il Comune che sarà inserito come apposita sezione del prossimo PIAO.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Posto che la vigente normativa di cui al Decreto 132/22 ha stabilito che la presente sezione definisce:

c) *Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare: [...]*

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

Il più recente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale risulta approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 19.11.2022 relativo al triennio 2022/2024.

Stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni

ANNO 2024
TEMPO INDETERMINATO
Inserimento di personale in sostituzione delle cessazioni di personale dal servizio, a qualsiasi titolo avvenga l'interruzione del rapporto di lavoro, che potranno verificarsi nel periodo considerato.
Eventuali trasformazioni rapporti part-time in rapporti a tempo pieno e viceversa, su richiesta del dipendente (trasformazione da part-time a tempo pieno esclusivamente nel caso di posto in dotazione organica a tempo pieno.

ANNO 2025
TEMPO INDETERMINATO
Inserimento di personale in sostituzione delle cessazioni di personale dal servizio, a qualsiasi titolo avvenga l'interruzione del rapporto di lavoro, che potranno verificarsi nel periodo considerato. Eventuali trasformazioni rapporti part-time in rapporti a tempo pieno e viceversa, su richiesta del dipendente (trasformazione da part-time a tempo pieno esclusivamente nel caso di posto in dotazione organica a tempo pieno).

ANNO 2026
TEMPO INDETERMINATO
Inserimento di personale in sostituzione delle cessazioni di personale dal servizio, a qualsiasi titolo avvenga l'interruzione del rapporto di lavoro, che potranno verificarsi nel periodo considerato. Eventuali trasformazioni rapporti part-time in rapporti a tempo pieno e viceversa, su richiesta del dipendente (trasformazione da part-time a tempo pieno esclusivamente nel caso di posto in dotazione organica a tempo pieno).

Si precisa che ad oggi non sono previste cessazioni di personale e, di conseguenza, non sono previste assunzioni.

Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato.

Vale inoltre la possibilità di avvalersi di personale di altre amministrazioni per l'espletamento delle relative attività e per far fronte ad eventuali carenze nel caso di necessità.

Resta fermo che l'eventuale aggiornamento della programmazione delle cessazioni dal servizio e la conseguente stima dell'evoluzione dei fabbisogni del personale in relazione alle scelte di reclutamento effettuate dall'ente (art. 6, c. 3, D.M. 30.06.2022 n. 132), potrà determinare la singola approvazione del piano triennale dei fabbisogni del personale ex art. 6 D.Lgs. n. 165/2001, che, successivamente, sarà inserito nell'apposita sezione del D.U.P. o nella nota di aggiornamento dello stesso, senza necessità di aggiornamento della presente sezione del PIAO.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Per quanto concerne il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), si segnala che con NOTA ANCI Prot. n. 64/VSG/SD RECANTE "NOTA ESPLICATIVA SULLA CIRCOLARE N. 2/2022 DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA AVENTE AD OGGETTO: "INDICAZIONI OPERATIVE IN MATERIA DI PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) DI CUI ALL'ARTICOLO 6 DEL DECRETO-LEGGE 9 GIUGNO 2021, N. 80.", l'art. 6, comma 6 del decreto legge n. 80/2022, convertito in Legge n. 113/2022, ha demandato al decreto ministeriale di definizione dello schema tipo di PIAO l'individuazione delle semplificazioni per gli enti di piccole dimensioni, individuandoli in quelli con meno di cinquanta dipendenti. Pertanto, la normativa, che ha sempre tenuto in considerazione le esigenze di semplificazione necessarie per gli enti rientranti in questa fattispecie, ha disciplinato le modalità semplificate, individuando quali "Sezioni" obbligatorie le seguenti:

- scheda anagrafica dell'Amministrazione
- Sezione Valore Pubblico, limitatamente alla sottosezione 2.3
- Sezione Organizzazione e capitale umano relativamente a tutte le sottosezioni di programmazione, ma con semplificazione dei contenuti.

Alla luce delle disposizioni regolamentari in commento, e dello schema tipo di PIAO allegato al richiamato decreto ministeriale, gli enti con meno di cinquanta dipendenti non sono tenuti ad inserire nel proprio PIAO e quindi a dare seguito alle attività previste da ciascuna, le seguenti sezioni:

- Valore pubblico
- Performance
- Monitoraggio

In aggiunta a ciò, sempre l'art. 6, comma 4 del decreto ministeriale n. 132/2022, stabilisce che "Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo."

L'ente pertanto non è tenuto a predisporre la presente sezione salvo mutata normativa in merito.

Ciò nonostante, il monitoraggio del PIAO potrà essere effettuato in forma singola per ciascuna sezione.