



# COMUNE DI ALIMINUSA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 53 del 09.08.2023

**OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – Approvazione**

L'anno **duemilaventitre** e questo giorno **09** del mese di **agosto** alle ore **16,30** e seguenti presso la Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. **Michele Panzarella** nella sua qualità di **Sindaco**, e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.

		Presente	Assente
1) Michele Panzarella	Sindaco	X IN V.D. CONF	
2) Crocetta Maria Di Pasquale	Vice Sindaco	X IN V.D. CONF	
3) Maria Luisa Ortolano	Assessore	X IN V.D. CONF	
4) Mario Rizzo	Assessore	X IN V.D. CONF	
5) Rosangela Spera	Assessore	X IN V.D. CONF	

Fra gli assenti sono giustificati i signori:

---



---

Assiste e partecipa il Segretario Comunale **Dott.ssa Ornella Mineo IN VIDEOCONFERENZA**

Il Presidente ed il Segretario Comunale constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**VISTA** la proposta di deliberazione presentata dal Segretario Comunale Dott.ssa Ornella Mineo avente ad oggetto: **Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – Approvazione**

**VISTI** i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 12 della L. 30/2000;

**VISTO** l'O.A.EE.LL. vigente nella regione Sicilia;

**RITENUTA** meritevole di approvazione;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi in forma palese;

### **DELIBERA**

Di approvare la proposta di deliberazione nelle risultanze formulate dal Segretario Comunale Dott.ssa Ornella Mineo che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

## **LA GIUNTA COMUNALE**

- Ad unanimità di voti favorevoli espressi in forma palese.

### **DELIBERA**

- Dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

# **COMUNE DI ALIMINUSA**

**Città Metropolitana di Palermo**

## **PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE**

**Presentata dal Segretario Comunale**

**OGGETTO:** Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 - Approvazione

**Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale**

N° 53 del 09.08.2023

Proposta di deliberazione su iniziativa del Sindaco, avente ad oggetto: "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 - Approvazione"

## IL SEGRETARIO COMUNALE

VISTO il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che "Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;

CONSIDERATO che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che "In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;

TENUTO CONTO di quanto stabilito:

a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c. 1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

1. Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
2. Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
3. Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
4. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
5. Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
6. Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

Per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati - ed ai connessi adempimenti - sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione;

b) dal D.M. 30 giugno 2022 n. 132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, (eventuale) nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2,e 6;

RILEVATO che:

- con deliberazione del 17/06/2023, n. 17, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2023-2025;

- con deliberazione del 17/06/2023, n. 18, il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2023-2025;

TENUTO CONTO che il D.M. n. 132/2022, stabilisce:

- all'art. 7, c. 1, del che "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto- legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione;
- all'art. 8, comma 2, che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

CONSIDERATO che il Comune di Aliminusa alla data del 31/12/2022 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2023-2025 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

TENUTO CONTO di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e successive modifiche e integrazioni; la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e successive modifiche e integrazioni; il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni" e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ed in particolare l'articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;

CONSIDERATO che la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensioni organizzativa analoghe a quelle del Comune di Aliminusa, ed avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata;

CONSIDERATO quanto disposto da:

1. il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, nonché la normativa regionale esistente in materia;
2. lo Statuto comunale;
3. il Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e Servizi;

### PROPONE

1. di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 come da allegato alla presente deliberazione sub lettera "A" (unitamente agli allegati ivi richiamati), che ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2. di dare mandato al Responsabile del Settore Amministrativo congiuntamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, per quanto di competenza, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

3. di dare mandato al Responsabile del Settore Amministrativo di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022;

4. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4. Tuel;

Il Segretario Comunale/RPCT

F.to Dott.ssa Ornella Mineo





## PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

### IL SEGRETARIO COMUNALE

Per quanto concerne la regolarità tecnica sulla proposta di questa deliberazione, ai sensi dell'art. 53 della L. 142/90 e s.m.i., così come recepito dalla L.R. 48/91 e s.m.i., esprime parere: FAVOREVOLE

Aliminusa, li 07.08.2023

**Il Segretario Comunale/RPCT**

F.to **Dott.ssa Ornella Mineo**

### IL RESPONSABILE DEL II SETTORE

Per quanto concerne la regolarità tecnica sulla proposta di questa deliberazione, ai sensi dell'art. 53 della L. 142/90 e s.m.i., così come recepito dalla L.R. 48/91 e s.m.i., esprime parere: FAVOREVOLE

Aliminusa, li 07.08.2023

**Il Responsabile del Settore II**

F.to **Dott.ssa Francesca Grisanti**

---

## PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

### IL RESPONSABILE DEL II SETTORE

Per quanto concerne la regolarità contabile sulla proposta di questa deliberazione, ai sensi dell'art. 53 della L. 142/90 e s.m.i., così come recepito dalla L.R. 48/91 e s.m.i., esprime parere: FAVOREVOLE

Aliminusa, li 07.08.2023

**Il Responsabile del Settore II**

F.to **Dott.ssa Francesca Grisanti**

**Comune di Aliminusa  
Città metropolitana di  
PALERMO**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'  
E ORGANIZZAZIONE  
2023-2025**

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

## Indice

<b>PREMESSA.....</b>	<b>4</b>
<b>RIFERIMENTI NORMATIVI.....</b>	<b>4</b>
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....</b>	<b>6</b>
1.1 Analisi del contesto esterno .....	6
1.2 Analisi del contesto interno .....	7
1.2.1 Organigramma dell'Ente.....	7
1.2.2 La mappatura dei processi.....	8
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>9</b>
2.1 Valore pubblico.....	9
2.2. Performance.....	9
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	10
<b>3. SEZIONE: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</b>	
3.1 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	10
3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - reclutamento del personale... ..	10
<b>4. MONITORAGGIO.....</b>	<b>10</b>

\*\*\*\*\*

**ALLEGATO 1 - Catalogo dei processi dell'Amministrazione**

**ALLEGATO 2 - Piano della Performance**

**ALLEGATO 3 - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale**

**ALLEGATO 3.1 - Foglio di calcolo capacità assunzionali 2023**

**ALLEGATO 3.2 - Dotazione organica consistenza personale**

## **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.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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 (RPCI) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.17 del 17/06/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 17/06/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

# 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

## SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Aliminusa

Indirizzo: Via Roma n 2

Codice fiscale/Partita IVA: 00595740820

Rappresentante legale: Sindaco pro tempore Panzarella Michele

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 29

Telefono: (+39) 091.8999180

Sito internet: <https://www.comunedialiminusa.it/>

E-mail: [protocollo@comunedialiminusa.it](mailto:protocollo@comunedialiminusa.it)

PEC: [comunedialiminusa@pec.it](mailto:comunedialiminusa@pec.it)

### 1.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha essenzialmente due obiettivi:

- il primo, evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- il secondo, come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Operativamente l'analisi prevede due tipologie di attività:

- 1) l'acquisizione dei dati rilevanti;
- 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Sul territorio del Comune di Aliminusa sono presenti poche realtà produttive, per lo più di dimensioni piccole, prevalentemente dedite ad attività artigianali di produzione di beni specifici, botteghe e bar.

Nel territorio comunale, inoltre, ha sede l'ufficio postale

Alla luce del contesto esterno sopra esposto, i principali portatori di bisogni nei confronti dell'Amministrazione, oltre alle famiglie ed ai singoli cittadini, sono le piccole realtà produttive.

Il territorio comunale non è vasto e la popolazione sia aggira attorno ai 1111 abitanti (aggiornata al 31.12.2022), ne derivano conoscenze e relazioni tra amministratori/dipendenti ed i principali portatori di bisogni del territorio (cittadini, associazioni ed imprese).

Alla luce di quanto sopra esposto i rischi di corruzione sono moderati vanno in ogni caso applicate le misure previste nel presente Piano ai fini della prevenzione della corruzione.

## **1.2 Analisi del contesto interno**

L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

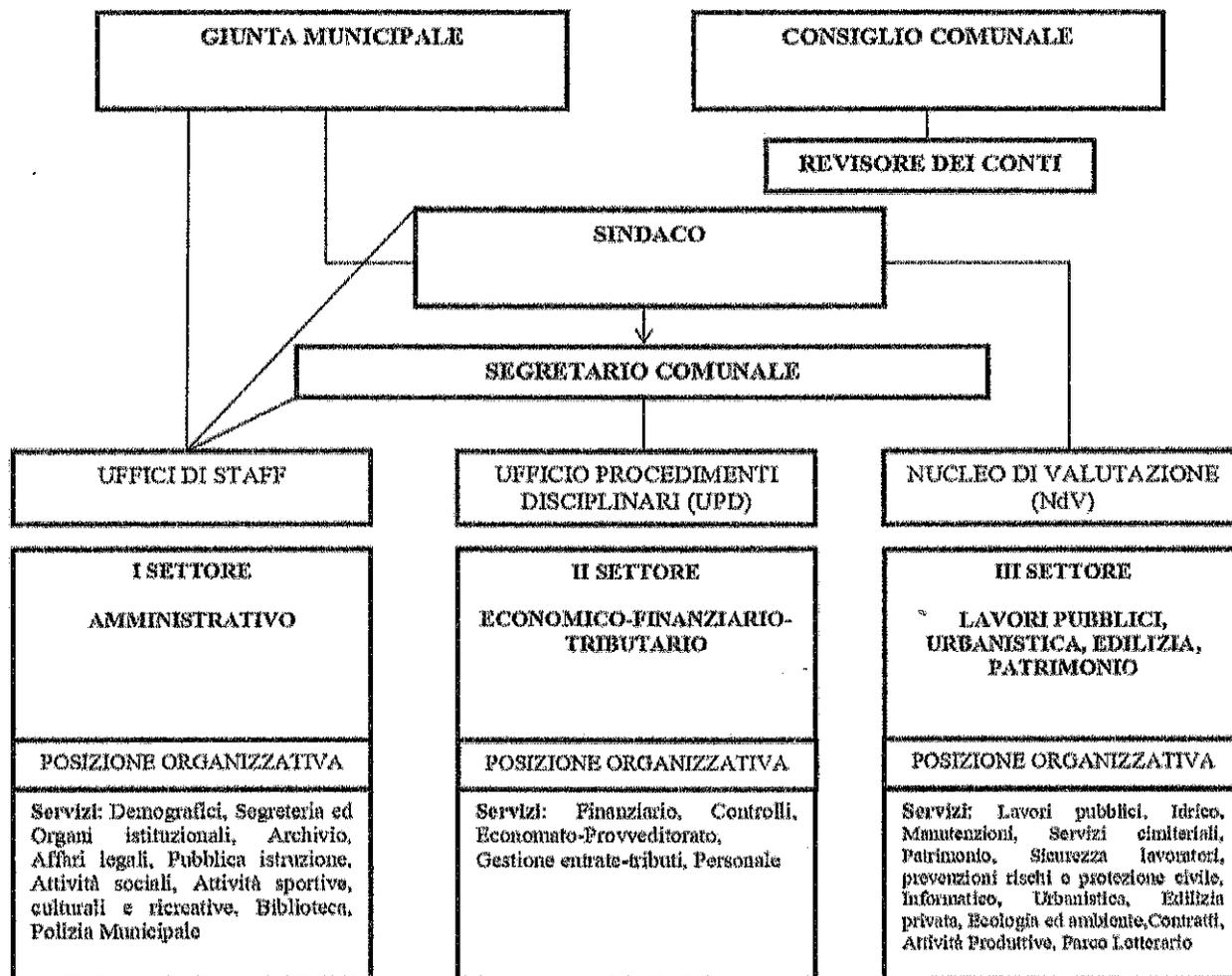
L'analisi del contesto interno è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi, limitatamente a quelli indicati nel D.M 24.06.2022 Art.6, comma 1.

### **1.2.1 Organigramma dell'Ente**

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 26/02/2014 (allegato al regolamento ufficio e servizi).

## ORGANIGRAMMA



### 1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si allega la mappatura dei processi relativa all'ultimo Piano Anticorruzione (adottato con delibera di Giunta n.60 del 30.12.2022 )

Ad ogni buon fine, si dà atto che con la direttiva del 13 febbraio 2023, il Segretario Comunale *pro tempore*, n.q. di RPCT, ha avviato l'aggiornamento della mappatura dei processi.

## **2. SEZIONE: 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.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 17 giugno 2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

### **2.2. Performance**

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.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si allega il Piano della Performance adottato con delibera di Giunta n. 2 del 02.02 2023.

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

Attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 30'03'2021.

Si annota che, in ossequio al d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, con determina del Segretario Comunale/RPCT n. 2 del 2023, l'Ente si è dotato del sistema di segnalazione anonima degli illeciti tramite la piattaforma informatica WhistleblowingPA.

### 3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

I dati relativi al totale dei dipendenti, eventuali cessazioni etc si rinvia all'allegato 3.2

Sotto il profilo della programmazione in materia di personale, si annota che con delibera di Giunta n. 48 del 13 luglio 2023, si è proceduto ad autorizzare una dipendente Istruttore Direttivo Contabile - Cat. D5, Responsabile del Settore II, a svolgere attività lavorativa per complessive n. 36 ore settimanali, in posizione di comando presso un'altra amministrazione per la durata di un anno a decorrere dal 01/09/2023.

In tale sede, si prevede pertanto il reclutamento di un'unità di personale idonea a svolgere la funzione di Responsabile del Settore II per 18 ore settimanali.

Quanto alle procedure da esperire, l'assunzione avverrà tramite procedura ex art. 110 del TUEL o a mezzo dell'istituto dello scavalco (in eccedenza o condiviso) di un dipendente di altro ente locale.

Si prevedono altresì:

- n. 1 progressione verticale da C a D n. 2 progressioni verticali da A a B da finanziare con lo 0,55% del monte salari 2018, il quale ammonta ad € 3.344,62, ai sensi dell'articolo 13 comma 6 del CCNL funzioni locali 2019/2021;
- integrazioni orarie da finanziare in base alla disponibilità di bilancio per il 2023 e a partire da novembre per totali 6 h per numero 1 dipendente categoria C (costo € 885,00).

## 4. MONITORAGGIO

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

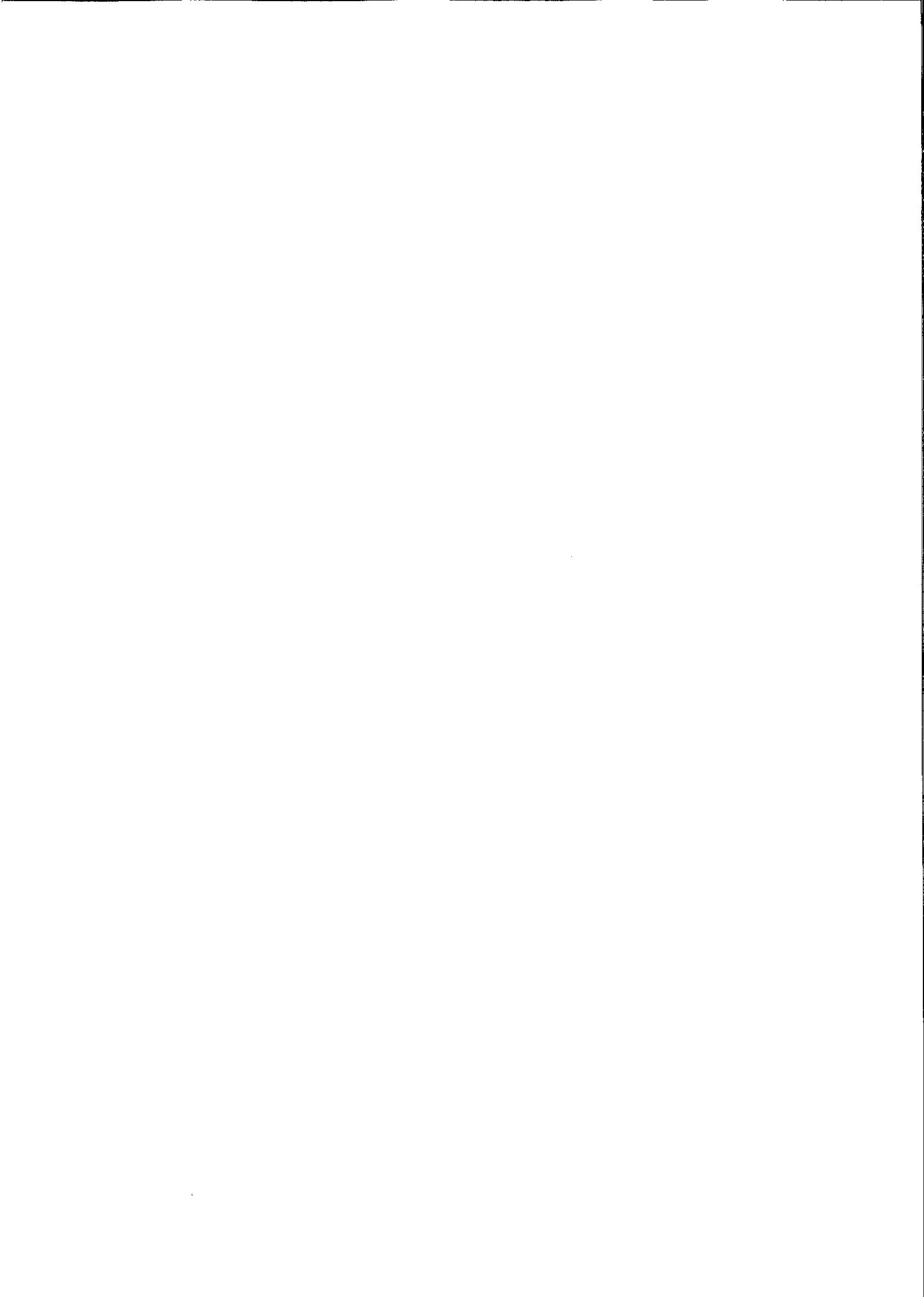
I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30/11/2023, indicando:

- a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
- b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);

c.inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.

Alla conclusione dell'anno i Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.

Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dal Nucleo di Valutazione.



## Comune di Aliminusa

### Allegato n. 3 - PIAO 2023/2025

#### Riferimenti normativi in materia di fabbisogni di personale:

- l'art. 39 della L. 27.12.1997, n. 449 che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267 che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 il quale prevede che: *le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici adottando in conformità al piano triennale dei fabbisogni gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (comma 1); le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter; il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (comma 2); in sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (comma 3); amministrazioni non statali il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, assicurando la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (comma 4); le amministrazioni che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale (comma 6);*
- l'art. 33 del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 che prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- il Decreto legge 80 del 9 giugno 2021, convertito nella Legge 113 del 6 agosto 2021, che ha introdotto il PIAO, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, con lo scopo precipuo di raccogliere i diversi strumenti di programmazione usati oggi, per creare un unico strumento pianificatorio. È previsto che gli Enti si dotino di un unico Piano articolato in sezioni specifiche, che indicherà la programmazione degli obiettivi, gli indicatori di performance e le attese da soddisfare. Il PIAO pertanto sostituisce:
  - il PDO (Piano dettagliato degli obiettivi), poiché dovrà definire gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzative;
  - il POLA e il piano della formazione, poiché definirà la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
  - il Piano triennale del fabbisogno del personale, poiché dovrà definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;

- il Piano anticorruzione, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione.
- Il D. Lgs. 25.5.2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 al quale si rinvia;
- il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8.5.2018, pubblicato sulla G.U. del 27.7.2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del
- il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D.L. 24.6.2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del D.L. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D. Lgs. 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

- il DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti.

### Situazione del Comune di Aliminusa

#### 1.

I conteggi predisposti dall'Area Finanziaria in applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), e preso atto che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 47,66 %;

Nello specifico, questo Ente, in relazione agli articoli 3 e 4 del citato DPCM, rientra nella fascia demografica b) relativa ai comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 1.999 abitanti e che, relativamente a tale fascia:

- a) il valore soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 28,60 % (tabella 1, articolo 4, comma 1);
- b) i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia sopra specificato, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa non superiore a detto valore soglia (articolo 4, comma 2);
- c) i comuni in cui il rapporto fra la spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia del 32,60% sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento di tale valore soglia, eventualmente applicando anche un turn over inferiore al 100%;

Questo Comune si pone sia al di sopra del primo "valore soglia" secondo la classificazione di cui al DPCM all'articolo 4, tabella 1, sia al di sopra del secondo limite indicato dalla tabella 3 dell'art. 6 essendo il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti pari al 47,66%;

Pertanto, il Comune di Aliminusa non rientra tra gli enti virtuosi che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Con riferimento alle cessazioni, si dà atto che nell'anno 2021 è stata collocata in quiescenza n. 1 dipendenti categoria "C" e che è in itinere un percorso di rientro stante che la spesa di personale rilevata dal rendiconto del 2021 ammonta ad € 698.509,07.

Si **annota altresì** che i Responsabili di Settore hanno attestato - con documentazione conservata agli atti dell'ufficio - l'insussistenza di situazioni di eccedenza e/o soprannumero, come definite dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 28.4.2014.

Per quanto non espressamente previsto, si richiamano integralmente l'**allegato 3.1 "Foglio di calcolo capacità assunzionali 2023"** e l'**allegato 3.2 "Dotazione organica consistenza personale"**.

#### 2.

Come già enunciato nel documento principale, con delibera di Giunta n48 del 13 luglio 2023, si è proceduto ad autorizzare una dipendente Istruttore Direttivo Contabile - Cat. D5, Responsabile del Settore

II, a svolgere attività lavorativa per complessive n. 36 ore settimanali, in posizione di comando presso un'altra amministrazione per la durata di un anno a decorrere dal 01/09/2023.

Si prevede pertanto il reclutamento di un'unità di personale idonea a svolgere la funzione di Responsabile del Settore II per 18 ore settimanali.

Quanto alle procedure da esperire, l'assunzione avverrà tramite procedura ex art. 110 del TUEL o a mezzo dell'istituto dello scavalco (in eccedenza o condiviso) di un dipendente di altro ente locale.

Tale scelta comporterà un risparmio di spesa di circa €. 18.000 oltre oneri.

Si prevedono altresì:

- n. 1 progressione verticale da C a D n. 2 progressioni verticali da A a B da finanziare con lo 0,55% del monte salari 2018, il quale ammonta ad € 3.344,62, ai sensi dell'articolo 13 comma 6 del CCNL funzioni locali 2019/2021;
- integrazioni orarie da finanziare in base alla disponibilità di bilancio per il 2023 e a partire da novembre per totale 6 h per numero 1 dipendente categoria C (costo € 885,00).

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2023	1.111	5
	Popolazione al 31 dicembre	2021		
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	833.659,07 € (l)	
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni) (a) 2	2018	1.498.741,58 €	
	(del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019	1.541.126,84 €	
		2021	1.516.097,02 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.518.655,15 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	53.184,86 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		1.465.470,29 €	
	Rapporto effettivo fra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		47,66%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		26,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		32,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE INTERMEDIARIO

ENTE INTERMEDIARIO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < 0 = (d))	(f)		
Sommatoria fra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)		
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	2024	
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)		
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)		0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)		
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)		
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)		
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	2024	0,00 €

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulta compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100% a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva del personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2020	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021	
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2022	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(p) * (q)	

L'ente adotta un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto spesa personale/entrate correnti fino al conseguire nell'anno 2025 il valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%.

## DOTAZIONE ORGANICA CONSISTENZA PERSONALE

CATEGORIA D	POSTI PREVISTI TEMPO PIENO 36 ORE	POSTI PREVISTI TEMPO PARZIALE	POSTI COPERTI TEMPO PIENO	POSTI COPERTI TEMPO PARZIALE	POSTI VACANTI TEMPO PIENO	POSTI VACANTI TEMPO PARZIALE
Istruttore Direttivo Amministrativo	2	-	-	-	2	-
Istruttore Direttivo Contabile	1	-	1	-	-	-
Istruttore Direttivo Tecnico	2	-	1	-	1	-
<b>Totale Cat. D</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>-</b>

CATEGORIA C	POSTI PREVISTI TEMPO PIENO 36 ORE	POSTI PREVISTI TEMPO PARZIALE 24 ORE	POSTI COPERTI TEMPO PIENO	POSTI COPERTI TEMPO PARZIALE	POSTI VACANTI TEMPO PIENO	POSTI VACANTI TEMPO PARZIALE
Istruttore amministrativo	3	3	-	3	3	-
Istruttore contabile	-	-	-	-	-	-
Istruttore tecnico	2	1	2 di cui 1 in atto a 24 ore	1	-	-
Agente di P.M.	2	-	2	-	-	-
<b>Totale Cat. C</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>-</b>

CATEGORIA B	POSTI PREVISTI TEMPO PIENO 36 ORE	POSTI PREVISTI TEMPO PARZIALE 24 ORE	POSTI COPERTI TEMPO PIENO	POSTI COPERTI TEMPO PARZIALE	POSTI VACANTI TEMPO PIENO	POSTI VACANTI TEMPO PARZIALE
Collaboratore amministrativo	2	-	2	-	-	-
Esecutore tecnico specializzato	3	-	1	-	2	-
<b>Totale Cat. B</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>

CATEGORIA A	POSTI PREVISTI TEMPO PIENO 36 ORE	POSTI PREVISTI TEMPO PARZIALE 24 ORE	POSTI COPERTI TEMPO PIENO	POSTI COPERTI TEMPO PARZIALE 24 ORE	POSTI VACANTI TEMPO PIENO	POSTI VACANTI TEMPO PARZIALE 24 ORE
Operatore	-	18	-	16	-	2
<b>Totale Cat. A</b>	<b>-</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>2</b>

RIEPILOGO	PREVISTI	COPERTI	VACANTI
<b>POSTI TEMPO PIENO</b>	<b>17</b>	<b>9</b> (di cui 1 in atto a tempo parz. a 24 ore)	<b>8</b>
<b>POSTI TEMPO PARZIALE A ORE 24</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>2</b>
<b>TOTALE</b>	<b>39</b>	<b>29</b>	<b>10</b>

Si prevede una cessazione di personale di categoria "A" per dimissioni a far data dal 01/09/2023.

Firmati all'originale

IL PRESIDENTE  
F.to Dr. Michele Panzarella

L'ASSESSORE ANZIANO  
f.to NARIO RIZZO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott.ssa Ornella Mineo



COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE IN CARTA LIBERA, PER USO AMMINISTRATIVO  
Dal Municipio 09.08.2023

Il Sindaco

Dr. Michele Panzarella

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Ornella Mineo

Firmato digitalmente da

**ORNELLA MINEO**

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

CN = ORNELLA MINEO  
C = IT

Il sottoscritto Segretario Comunale,  
visto il registro delle pubblicazioni e su conforme attestazione del Responsabile incaricato per la tenuta dell'Albo Pretorio Informativo, resa tramite controfirma in calce alla presente

**CERTIFICA**

che copia della deliberazione ai sensi dell'art. 11 della L.R. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni è stata pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio Informativo sul sito istituzionale dell'Ente [www.comunedialiminusa.it](http://www.comunedialiminusa.it) al n. \_\_\_\_\_ Reg. Pub per gg. \_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ e che \_\_\_\_\_ è stata prodotta a quest'ufficio opposizione o reclamo.

Dalla Residenza Municipale

Per conforme attestazione

**IL Responsabile dell'Albo Pretorio Informativo**  
Giuseppa Dolce

**Il Segretario Comunale**

**CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'**

Il sottoscritto Segretario Comunale

**CERTIFICA**

— Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 09.08.2023 ai sensi dell'art. 12 L.R. 44/91

Comma 1 (trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione)

Comma 2 (immediatamente esecutiva)

dalla Residenza Municipale 09.08.2023



**Il Segretario Comunale**  
f.to Dott.ssa Ornella Mineo