



Comune di Laureana di Borrello
Città Metropolitana di Reggio Calabria
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026

(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)

PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** quale strumento finalizzato a consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle PP.AA. e una sua semplificazione, nonché ad 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. Necessario presupposto del PIAO, ai sensi dell'art. 8 del **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132**, sono i **documenti di programmazione finanziaria** (per gli enti locali, il DUP e il bilancio di previsione finanziario) rispetto ai quali i contenuti del Piano devono essere coerenti.

Il PIAO è redatto sulla base del "Piano tipo" di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, adottato in attuazione dell'art. 6, co. 5 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, che disciplina altresì le **modalità semplificate per l'adozione da parte degli enti con meno di 50 dipendenti** e chiarisce che in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'adozione del Piano è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci. In particolare, le PP.AA. con meno di 50 dipendenti possono adottare un Piano avente la seguente struttura:

Sezione	Sottosezione	Contenuti	Obbligo
1		Sezione anagrafica dell'Amministrazione	SI
2		Valore pubblico, performance e anticorruzione	
	2.1	Valore pubblico	NO
	2.2	Performance	NO
	2.3	Rischi corruttivi e trasparenza	SI
3		Organizzazione e capitale umano	
	3.1	Struttura organizzativa	SI
	3.2	Organizzazione del lavoro agile	SI
	3.3	Piano triennale del fabbisogno del personale	SI
4		Monitoraggio	NO

Tuttavia, benché il Comune di Laureana di Borrello occupi meno di 50 dipendenti, si è ritenuto opportuno compilare anche le sottosezioni "Valore pubblico", "Performance" e "Monitoraggio" affinché il Piano sia uno strumento completo e integrato, evitando dunque l'approvazione di atti separati che tradirebbero l'intento originario di coordinamento e semplificazione perseguito dal legislatore.

Proprio in chiave di coordinamento e semplificazione, ai sensi dell'art. 1 **D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81**, il PIAO sopprime e assorbe i seguenti piani e programmi già previsti dalla normativa vigente:

- il Piano della performance;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- il Piano per le azioni positive;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale (la cui sottosezione sarà oggetto di approvazione con separato provvedimento).

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Laureana di Borrello

Indirizzo: Piazza Indipendenza, 12

Codice fiscale 94000460801 - Partita IVA: 00276000809

Sindaco: Avv. Alberto Morano

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (31/12/2023): 25 (tempo indeterminato)

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (31/12/2023): 4681 (dato ISTAT)

Telefono: 0966 906111

Sito internet: www.comune.laureanadiborrello.rc.it

PEC: protocollo.laureanadiborrello@asmepec.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico

Il Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) è stato approvato con deliberazione C.C. n. 7 del 04/04/2024.

2.1.1 Piano Azioni Positive

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, per gli enti fino a 50 dipendenti non è prevista la compilazione della sottosezione 2.1 "*Valore pubblico*". Tuttavia, si ritiene opportuno implementare tale sezione, per dare organicità al documento, con il **Piano delle Azioni Positive (PAP)**. In proposito, si conferma il Piano delle azioni positive approvato con deliberazione G.C. n. 24 del 24.05.2023 (allegato n. 3), da intendersi qui integralmente richiamato.

2.2 Sottosezione di programmazione

Performance

Si rinvia alla programmazione della performance allegata al presente Piano, di cui costituisce parte integrante e sostanziale. **(Allegato A)**

2.3 Sottosezione di programmazione

Rischi corruttivi e trasparenza

Il Consiglio dell'Anac ha approvato il 16 novembre 2022 il Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n.24 del 30 gennaio 2023.

Con Deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023, l'ANAC ha, quindi, approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022, che riguarda per la gran parte i contratti pubblici, stante l'approvazione del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici".

Gli ambiti di intervento del suddetto Aggiornamento al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni (cfr. tabella 1, § 4.);

- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 2611 e 2642 del 2023).

Con deliberazione G.C. n. 36 del 09/05/2024, esecutiva, da intendersi qui integralmente richiamata, la Giunta Comunale ha optato per la temporanea conferma del PTPCT 2023-2025, strumento approvato, all'interno del PIAO 2023-2025, con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 23/08/2023, cui si fa integrale richiamo e che si allega al presente Piano **(Allegato B)**.

Tale opzione è confermata espressamente dal citato Piano Nazionale Anticorruzione 2022 il quale ha concesso la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12 del PNA 2022, pag. 58). Nel caso di specie, non è stata accertata la commissione, nell'anno 2023, di fatti di natura corruttiva. Inoltre, le modifiche della struttura organizzativa già adottate e quelle in corso di adozione, pur astrattamente rilevanti, non incidono in concreto sulle funzioni espletate dai singoli uffici e, pertanto, non comportano problemi di efficacia o di applicazione delle misure previste nel piano. Nell'anno 2023, inoltre, non sono state accertate disfunzioni amministrative significative.

Il Comune si riserva, comunque, di procedere all'aggiornamento della presente sottosezione, in ogni momento, anche in forma coordinata o associata con altri enti limitrofi, optando sin d'ora per un adeguamento progressivo e per fasi del documento alle novità contenute nel PNA 2022, come aggiornato con la deliberazione ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa

Il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione G.C. n. 92/2011, prevede che la struttura organizzativa del Comune sia articolata come segue:

- a) segretario comunale;
- b) ripartizioni;
- c) servizi;
- d) uffici;
- e) uffici speciali o di staff, gruppi di progetto.

La Giunta comunale intende, allo stato, non procedere all'istituzione del livello dei servizi e di definire, invece, le ripartizioni e gli uffici attivi nell'Ente.

Si intende, in proposito, procedere ad una revisione della vigente struttura organizzativa, modificata da ultimo con deliberazione G.C. n. 26/2022 e confermata con deliberazione G.C. n. 24/2023 (allegato 1) allo scopo di renderla maggiormente funzionale all'efficace perseguimento degli obiettivi dell'amministrazione.

La struttura organizzativa (**Allegato C**), come modificata e contenente l'assegnazione – in sede di prima applicazione – del personale del Comune alle Ripartizioni, e il correlato funzionigramma (**Allegato D**) sono allegati al presente Piano.

3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

Si conferma l'organizzazione del lavoro agile allegata al PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 24/05/2023 (allegato n. 4), cui si fa integrale richiamo.

3.3 Sottosezione di programmazione - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

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);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- 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

Consistenza del personale al 31/12/2023

Area	Tempo pieno		Tempo parziale	
	Indeterminato	Determinato	Indeterminato	Determinato
Funz./EQ	5	0	0	1
Istruttori	2	0	2	0
Op.Esp.	1	0	12	0
Op.	0	0	3	0
TOTALE	8	0	17	1

Area	tempo indeterminato				tempo determinato			
	posti coperti (05/09/2024)		posti vacanti		posti coperti (05/09/2024)		posti vacanti	
	t. pieno	t. parziale	t. pieno	t. parziale	t. pieno	t. parziale	t. pieno.	t. parziale
F/EQ	5	0	1*	0	0	0	0	3
I	1	2	0	2	0	0	0	1
OE	0	12	0	0	0	0	0	0
O	0	3	0	0	0	0	0	0
Totale	6	17	1	2	0	0	0	4

*Assunzione subordinata all'integrale eterofinanziamento nell'ambito del PN CapCoe

Procedure assunzionali in corso di svolgimento

Non risultano procedure assunzionali in corso di svolgimento.

Stima del trend delle cessazioni:

Appare utile riassumere di seguito le cessazioni già avvenute nell'anno 2023 e quelle previste (per collocamento a riposo) nel triennio 2024-2026:

N.D.	Profilo professionale	Area	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costoannuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Istruttore di vigilanza	Istruttori	Quiescenza per anzianità anagrafica	30.06.2023	€ 24.595,74	€ 8.829,87 (compreso irap)	€ 33.425,61

1	Collaboratore	Operatori esperti	Quiescenza per anzianità anagrafica	30.04.2024	€ 20.620,73	€ 7.402,84	€ 28.023,57
1	Istruttore di vigilanza	Istruttori	Quiescenza per anzianità anagrafica	01.09.2024	€ 24.595,74	€ 8.829,87	€ 33.425,61
1	Istruttore di vigilanza	Istruttori	Quiescenza per anzianità anagrafica	01.01.2025	€ 24.595,74	€ 10.475,64	€ 35.071,38
	Istruttore direttivo amministrativo	Funzionari	Quiescenza per anzianità anagrafica	01.11.2025	€ 25.942,54	€ 8.829,87	€ 34.772,41
	Collaboratore	Operatori esperti	Quiescenza per anzianità anagrafica	01.10.2025	€ 20.620,73	€ 7.402,84	€ 28.023,57
TOTALE CESSAZIONI (periodo 2023-2026)					€ 140.971,22	€ 51.770,93	€ 192.742,15

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

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, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale, il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **19,12 %**, come può evincersi dalla seguente tabella:

		ANNO 2024	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre		ANNO 2023	4.681	d
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI 2023	729.169,51 € (l)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	769.040,31 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	4.490.182,34 €	
		2022	4.510.881,37 €	
		2023	3.959.735,18 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			4.320.266,30 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	506.474,74 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	3.813.791,56 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		19,12%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,20%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	308.181,79 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	1.037.351,30 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)		28,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	215.331,29 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	58.251,38 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	215.331,29 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	984.371,60 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	984.371,60 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	984.371,60 €	

Il Comune di Laureana di Borrello si trova, per popolazione, nella FASCIA D della tabella di cui al D.L. 34/2019 e risulta Ente virtuoso poiché ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **19,12 %**.

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 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro **215.331,29** con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro **984.371,60**.

È rilevabile che, includendo le azioni assunzionali in essere e programmate, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa di cui sopra, come su ricostruita, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2018 Euro 769.040,31 + SPAZI ASSUNZIONALI AGGIUNTIVI TEORICI Euro 215.331,29 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 984.371,60 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 881.469,73

n.b.: inserire dato spesa personale previsionale 2024, 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.

SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2018 Euro 769.040,31 + SPAZI ASSUNZIONALI AGGIUNTIVI TEORICI Euro 215.331,29 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 984.371,60 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 854.653,08

n.b.: inserire dato spesa personale previsionale 2024, 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.

SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2018 Euro 769.040,31 + SPAZI ASSUNZIONALI AGGIUNTIVI TEORICI Euro 215.331,29 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 984.371,60 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2026 Euro 783.384,09

n.b.: inserire dato spesa personale previsionale 2024, 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.

Si dà 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, secondo il prospetto di cui sopra;

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

Si verifica, inoltre, che la spesa di personale per le annualità 2024, 2025 e 2026, 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, pari, per questo Comune ad **€ 871.209,28** (spesa media per il personale sostenuta nel triennio 2011/2013);

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

Il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010,

impone al Comune delle limitazioni in materia di lavoro flessibile. L'articolo testualmente recita: *“A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, (...) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. (...) Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...) Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”*

Tuttavia, con **DELIBERAZIONE N. 15/SEZAUT/2018/QMIG** la Sezione Autonomie della Corte dei Conti ha chiarito che: *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie 39 contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”*. La Sezione quindi ha riconosciuto la possibilità, in assenza di una base di spesa nei periodi contemplati dalla norma di riferimento, di colmare la lacuna normativa creandone una ex novo, valida per il futuro; tale parametro, individuato – in via interpretativa - nella spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente, trova la propria giustificazione, non solo nella imprescindibilità di un ragionevole limite di spesa, ma anche nel principio di “adattamento” statuito per gli enti di minori dimensioni dalle Sezioni Riunite in sede di controllo (delibera n. 11/2012/QMIG). Il predetto principio, infatti, postula il generale intento di contenere nel tempo la spesa di personale (ponendo distinti limiti in relazione al modello contrattuale adottato), ma impone di tenere in debito conto anche della ridotta struttura organizzativa di taluni enti minori e della necessità di modulare il vincolo assunzionale flessibile al fine di salvaguardare l'erogazione e la funzionalità di servizi essenziali.

In materia, si richiama altresì la **DELIBERAZIONE N. 23/SEZAUT/2016/QMIG** della la Sezione Autonomie della Corte dei Conti con cui è stato statuito che *“Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare*

spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni". Devono intendersi, pertanto, escluse dalle limitazioni di cui all'art. 9 del d.l. n. 78/2010, le modalità di utilizzo del personale che, senza comportare un incremento della spesa complessiva, siano dirette ad ottimizzare l'allocatione delle risorse umane attraverso una distribuzione più efficiente sul territorio, realizzata con la cessione dell'attività lavorativa di dipendenti ovvero con la costituzione di uffici comuni per la gestione in forma associata di funzioni e servizi (art. 30 TUEL). Al contrario, se l'Ente decide di utilizzare autonomamente le prestazioni di un dipendente a tempo pieno presso altro Ente locale al di fuori del suo ordinario orario di lavoro (come avviene nel caso di dipendente utilizzato ai sensi dell'art. 1, comma 557 L. n. 311/2004), la prestazione aggiuntiva andrà ad inquadrarsi necessariamente all'interno di un nuovo rapporto di lavoro autonomo o subordinato a tempo parziale, i cui oneri dovranno essere computati ai fini del rispetto dei limiti di spesa imposti dall'art. 9, comma 28, per la quota di costo aggiuntivo.

Il Comune nell'anno 2009 ha sostenuto una spesa per il lavoro flessibile pari ad € **35.391,22**, per € 30.046,00 derivante da spesa per incarico ex art. 110, comma 1 che, a seguito delle modifiche introdotte dalla legge 7 agosto 2016, n. 160 all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, risulta esclusa dal tetto per lavoro flessibile. Il limite da rispettare dal Comune di Laureana di Borrello è stato, pertanto, aggiornato e quantificato, con determinazione R.G. n. 93/14.03.2024, in € **5.345,22**.

Il chiarimento offerto dalla Corte di Conti - più sopra riassunto - è, pertanto, necessario ove si consideri che detto aggiornato valore della spesa per lavoro flessibile nell'anno 2009, ora pari a € **5.345,22** (ancora inferiore è la media sostenuta per la medesima finalità nel triennio 2007-2009), in assenza delle aperture concesse dalle citate pronunce, di fatto impedirebbe al Comune di programmare alcuna spesa per lavoro flessibile.

Il Comune di Laureana di Borrello ritiene, dunque, di poter individuare quale ragionevole parametro assunzionale la spesa di € **35.391,22**, pari al limite di spesa antecedente all'aggiornamento conseguente alla citata modifica normativa, strettamente necessaria per far fronte alle esigenze di funzionalità dell'Ente e a servizi essenziali, in particolare ove si consideri la carenza di personale adibito a funzioni di vigilanza e di ragioneria e la necessità di dotare l'ente di personale idoneo alla gestione non solo dell'attività ordinaria, ma soprattutto dei fondi PNRR, sia sotto l'aspetto amministrativo-contabile che tecnico.

Tanto premesso, si dà atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile prevista per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del parametro più sopra determinato, secondo quanto indicato dalla tabella che segue:

Valore spesa per lavoro flessibile come rideterminata: Euro 35.391,22
Spesa* per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 6.076,96

(si veda al paragrafo 3.3.3-e il dettaglio della programmazione)

* esclusa la spesa per il personale assunto ex art. 110, comma 1, ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010

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

Si dà 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 deliberazione G.C. n. 61/19.09.2024.

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

Tenuto conto 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 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, secondo quanto rilevato in sede di approvazione del rendiconto di gestione relativo all'anno 2023, si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267; giacché le conseguenze giuridiche della deficiarietà strutturale ricadono sull'esercizio finanziario relativo al biennio successivo a quello il cui rendiconto della gestione ha palesato la predetta deficiarietà (art. 242, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000; Corte Conti Campania, delib. n. 243/2021/PAR), il Comune non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale nel corrente anno 2024; si attesta, pertanto, che il Comune di Laureana di Borrello non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) La programmazione 2024-2026 e il piano assunzionale 2024

Il Comune di Laureana di Borrello, con riferimento al periodo 2024-2026, programma le seguenti assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato:

ANNO 2024

Area	Profilo professionale da coprire	TI/TD	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi attivazione procedura	Costo a regime*	Copertura spesa
Funzionari	Istruttore direttivo contabile	Det.	18 h/set	Art. 110 comma 1 TUEL	III trimestre	19.426,10	Fondi di bilancio
Funzionari	Istruttore direttivo tecnico	Det.	18 h/set	Art. 110 comma 1 TUEL	III trimestre	19.426,10	Fondi di bilancio
Funzionari	Istruttore direttivo di vigilanza	Det.	12 h/set	Art.1,c.557,L.311/2004	III trimestre	12.950,80	Fondi di bilancio
Funzionari	Funzionario-ingegnere (Programma Nazionale FESR FSE+ «Capacità per la coesione 2021-2027»)	Ind.	36 h/set	Concorso pubblico svolto da Dipartimento Funzione Pubblica presso RIPAM	IV trimestre	34.772,40	Integralmente eterofinanziato – PCDM - DFP
Istruttori	Agente di polizia locale	Ind.	20 h/set	Concorso pubblico	IV trimestre	16.878,16	Fondi di bilancio
Istruttori	Agente di polizia locale	Ind.	20 h/set	Concorso pubblico	IV trimestre	16.878,16	Fondi di bilancio
Istruttori	Istruttore** contabile/amministrativo-contabile	Det.	12 h/set	Art.1,c.557,L.311/2004	III trimestre	11.357,05	Fondi di bilancio
Costo complessivo						131.688,77	96.913,37 (a carico del bilancio comunale)

*Il costo comprende oneri riflessi a carico del datore di lavoro e IRAP

**Con facoltà, mediante specifico provvedimento della Giunta comunale, di modificare l'area di inquadramento dell'unità da reclutare, entro i limiti finanziari determinati nel presente fabbisogno

ANNO 2025

Area	Profilo professionale da coprire	TI/TD	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi attivazione procedura	Costo a regime*
------	----------------------------------	-------	-------	--------------------------	-----------------------------	-----------------

===	=====	=	=	=====	=====	=====
Costo complessivo						=====

ANNO 2026

Area	Profilo professionale da coprire	TI/TD	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi attivazione procedura	Costo a regime*
===	=====	=	=	=====	=====	=====
Costo complessivo						=====

Il Comune intende programmare, altresì, n. 3 progressioni verticali (vedasi paragrafo 3.3.3 d)), di cui n. 1 a valere sulle risorse ex art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, del limite di spesa costituito dallo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 (€ 2077,63), pari ad € 377.751, determinato come da tabella che segue:

Monte salari al lordo delle spese per segretario	€ 412.604,00
Retribuzione segretario comunale e altre voci escluse	- € 29.978,00
Arretrati anni precedenti	- € 4.875,00
Monte salari 2018 rilevante	€ 377.751,00
0,55% del monte salari 2018	€ 2.077,63

c) Certificazioni del Revisore dei conti

Si dà 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. 3 del 3/10/2024 (prot. n. 7126/2024);

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Il Comune, in aggiunta alle modifiche già adottate alla struttura organizzativa e alla distribuzione del personale nell'ambito del presente PIAO, fa riserva di operare, nell'ambito della più ampia attività di riorganizzazione in corso di svolgimento, secondo le modalità di mobilità normativamente previste, le necessarie modifiche nell'ambito della distribuzione interna del personale, anche prevedendo l'assegnazione promiscua di unità di personale tra plurime unità operative o aree. Si prevede, inoltre, un graduale ampliamento dei compiti e delle mansioni di istituto di ciascuna unità di personale in servizio.

In particolare, il Comune intende attivare una procedura di mobilità interna, su base volontaria, di unità di personale interessate a ricoprire, previo idoneo percorso di riqualificazione, mansioni e compiti di polizia locale, allo scopo di sopperire alle carenze di organico in detto settore di attività, in particolare a seguito del collocamento a riposo, nel biennio 2023-2024, di n. 3 agenti di polizia locale.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

b.1) Il Comune di Laureana di Borrello, con riferimento al periodo 2024-2026, programma le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

ANNO 2024

Area	Profilo professionale da coprire	TI/TD	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi attivazione procedura	Costo a regime*	Copertura spesa
Funzionari	Funzionario-ingegnere (Programma Nazionale FESR FSE+ «Capacità per la coesione 2021-2027»)	Ind.	36 h/set	Concorso pubblico svolto da Dipartimento Funzione Pubblica presso RIPAM	IV trimestre	34.772,40	Integralmente eterofinanziato – PCDM - DFP
Istruttori	Agente di polizia locale	Ind.	20 h/set	Concorso pubblico	IV trimestre	16.878,16	Fondi di bilancio
Istruttori	Agente di polizia locale	Ind.	20 h/set	Concorso pubblico	IV trimestre	16.878,16	Fondi di bilancio

*Il costo comprende oneri riflessi a carico del datore di lavoro e IRAP

**Con facoltà, mediante specifico provvedimento della Giunta comunale, di modificare l'area di inquadramento dell'unità da reclutare, entro i limiti finanziari determinati nel presente fabbisogno

ANNO 2025

Area	Profilo professionale da coprire	TI/TD	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi attivazione procedura	Costo a regime*	Copertura spesa
===	=====	=	=	=====	=====	=====	=====

ANNO 2026

Area	Profilo professionale da coprire	TI/TD	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi attivazione procedura	Costo a regime*	Copertura spesa
===	=====	=	=	=====	=====	=====	

b.2) Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2 Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari

Il Comune per sopperire alle proprie necessità di organico intende ricorrere ad assunzioni eterofinanziate e quindi in deroga alle capacità assunzionali o, comunque, in deroga ad altre disposizioni relative al contenimento della spesa di personale. Pertanto, stante la possibilità derivante dalle risorse del Programma Nazionale FESR FSE+ «Capacità per la coesione 2021-2027» approvato con decisione di esecuzione C(2023) 374 del 12 gennaio 2023, nonché da quelle statali già individuate nell'art. 19 del d.l. 19 settembre 2023, n. 124, l'Ente programma l'assunzione di n. 1 unità di personale appartenente all'Area dei Funzionari, con profilo tecnico-ingegnere, con contratto a tempo pieno e indeterminato a valere sulle citate risorse. Ai sensi dell'art. 19 il reclutamento è effettuato, attraverso una o più procedure per esami, dal Dipartimento per la funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che si avvale della Commissione per l'attuazione del Progetto RIPAM, pertanto non sarà gestito direttamente dall'Ente il quale, se beneficiario del contributo, sarà

solo chiamato a contrattualizzare il vincitore. L'assunzione è programmata per l'anno 2024, tuttavia potrà avvenire anche in uno degli anni successivi, purchè ricompresi nel triennio di programmazione, a seconda dell'effettivo momento in cui il personale verrà assegnato all'Ente. **Resta inteso che nel caso in cui il Comune non risulti destinatario dei citati finanziamenti, non si procederà ad alcuna assunzione poiché la stessa graverebbe sul bilancio.**

ANNO 2024

Area	Profilo professionale da coprire	TI/TD	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi attivazione procedura	Costo a regime*	Copertura spesa
Funzionari	Funzionario-ingegnere (Programma Nazionale FESR FSE+ «Capacità per la coesione 2021-2027»)	Ind.	36 h/set	Concorso pubblico svolto da Dipartimento Funzione Pubblica presso RIPAM	IV trimestre	34.772,40	Integralmente eterofinanziato – PCDM - DFP

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

La Giunta Comunale fa riserva di attivare, previo proprio atto di indirizzo, in occasione dell'avvio dei procedimenti di assunzione di unità di personale a tempo indeterminato, procedure preventive di mobilità volontaria rivolte al personale dipendente di altri enti.

d) progressioni verticali di carriera:

Il Comune intende dare seguito, nel corso dell'annualità 2024, a n. 3 progressioni verticali, così definite:

Area	Profilo professionale	Spesa differenziale annuale	Normativa di riferimento (requisiti e criteri selettivi)
Istruttori	Agente di polizia locale	2.562,21 (50% accesso interno)	transitoria-art. 13, c. 7, CCNL 16/11/2022
Istruttori	Istruttore amministrativo	2.562,21 (50% accesso interno)	transitoria-art. 13, c. 7, CCNL 16/11/2022
Operatori esperti	Operatore specializzato – conduttore macchine complesse	821,48 (risorse art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021)	transitoria-art. 13, c. 7, CCNL 16/11/2022

La programmazione sopra indicata è rispettosa:

- per quanto concerne la progressione verticale prevista a valere sulle risorse ex art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, del limite di spesa costituito dallo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 (€ 2077,63), pari ad € 377.751, determinato come da tabella che segue:

Monte salari 2018 al netto delle spese per segretario comunale e altre voci escluse	€ 447.764
0,55% Monte salari 2018	€ 2.462,70

Monte salari al lordo delle spese per segretario	€ 412.604,00
Retribuzione segretario comunale e altre voci escluse	- € 29.978,00
Arretrati anni precedenti	- € 4.875,00
Monte salari 2018 rilevante	€ 377.751,00

0,55% del monte salari 2018**€ 2.077,63**

- delle indicazioni contenute negli orientamenti ARAN CFL207, CFL208 e CFL209.

L'individuazione dei requisiti e dei criteri selettivi delle progressioni verticali in regime transitorio sarà oggetto di specifica regolamentazione, previo confronto sindacale.

Si fa riserva di programmare, nell'anno 2025, mediante l'impiego delle residue risorse ex art. 1, comma 612, della L. n. 234/2021, pari ad € 1.641,22, ulteriori procedure di progressione verticale.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Per il triennio 2024/2026 è prevista la seguente programmazione di spesa per lavoro flessibile:

ANNO 2024

POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE E DURATA RAPPORTO	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO ANNUO	SCADENZA PROGRAMMATA	CRONO PROGRAMMA
1	Funzionari/EQ	Istruttore direttivo contabile – Tempo parziale 18 ore settimanali	Art.110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000	Fondi di bilancio	19.426,10	Sino a scadenza del mandato sindacale	III trimestre 2024
1	Funzionari/EQ	Istruttore direttivo tecnico – Tempo parziale 18 ore settimanali	Art.110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000	Fondi di bilancio	19.426,10	Sino a scadenza del mandato sindacale	III trimestre 2024
1	Funzionario/EQ	Istruttore direttivo di vigilanza – Tempo parziale 12 ore settimanali	Art.1,c.557,L.311/2004	Fondi di bilancio	12.950,80	Sino al 31/03/2026	III trimestre 2024
1	Istruttore	Istruttore** contabile/amministrativo-contabile 12 ore settimanali	Art.1,c.557,L.311/2004	Fondi di bilancio	11.357,05	Sino al 31/03/2026	III trimestre 2024

**Con facoltà, mediante specifico provvedimento della Giunta comunale, di modificare l'area di inquadramento dell'unità da reclutare, entro i limiti finanziari determinati nel presente fabbisogno

ANNO 2025

POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE E DURATA RAPPORTO	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO ANNUO	SCADENZA PROGRAMMATA	CRONO PROGRAMMA
==	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

ANNO 2026

POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE E DURATA RAPPORTO	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO ANNUO	SCADENZA PROGRAMMATA	CRONO PROGRAMMA
==	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

In riferimento alle posizioni per le quali si richiede la copertura mediante istituti contrattuali a tempo determinato, si precisa che si tratta di profili professionali in riferimento ai quali, tenuto conto della nuova struttura organizzativa del Comune e dell'impossibilità di immediata acquisizione di unità di personale a tempo indeterminato, non sussistono, ovvero non sussistono in numero sufficiente ad assicurare l'integrale copertura delle posizioni previste in dotazione organica, analoghe professionalità all'interno del Comune. Il ricorso a risorse esterne, da assumere a tempo parziale, costituisce, inoltre, nel breve periodo, un efficace strumento di contenimento della spesa di personale e di tutela degli equilibri economico-finanziari del Comune. Per quanto concerne le n. 2 assunzioni ex art. 110, comma 1, le stesse vengono programmate entro il limite del 20% (ex D.Lgs. 81/2015) della dotazione organica relativa ai dipendenti a tempo indeterminato (deliberazione n. 5/2021 Corte Conti Sez. Controllo Abruzzo; deliberazione n. 85/2018 Corte Conti Sez. Controllo Lazio).

Si fa, in ogni caso, riserva di autorizzare, con specifici provvedimenti, le eventuali assunzioni a tempo determinato ovvero le assegnazioni temporanee in forma convenzionale (art. 23 del CCNL funzioni enti locali 16.11.2022; art. 30 D.Lgs. n. 267/2000; ecc....) che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile, come rideterminato, nonché delle altre disposizioni, tempo per tempo vigenti, in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non ricorre la fattispecie

g) incremento orario lavoratori a tempo indeterminato e parziale

MATR. DIP.TE	AREA	SETTORE DI INQUADRAMENTO	INCREMENTO ORARIO PROGRAMMATO	COSTO ANNUO INCREMENTO*	COPERTURA SPESA	CRONOPROGRAMMA
110	Op.Es.	tecnico	da 33,30 a 36 ore settimanali	2.237,39	Fondi di bilancio	IV trimestre 2024
124	Op. es	Vigilanza e polizia amministrativa	Da 30 a 33 ore settimanali	2.654,93	Fondi di bilancio	IV trimestre 2024
105	Op. es	Tributi	Da 28,30 a 33 ore settimanali	3.967,32	Fondi di bilancio	IV trimestre 2024
122	Op. es	Tributi	Da 28,30 a 33 ore settimanali	3.967,32	Fondi di bilancio	IV trimestre 2024

TOTALE	12.826,96	Fondi di bilancio	
---------------	------------------	-------------------	--

*Il costo comprende oneri riflessi a carico del datore di lavoro e IRAP

3.3.4 Formazione del personale

a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Risulta prioritario procedere ad una consistente e decisa riqualificazione del personale in servizio per quanto concerne sia le competenze amministrative sia quelle digitali.

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

Non risultano competenze interne attivabili a sostegno delle strategie formative. Sarà data priorità all'attivazione di strategie formative a carattere pubblico e, ove possibile, in forma associata tra più enti.

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

- disponibilità alla programmazione dei permessi previsti dalla contrattazione collettiva vigente;
- disponibilità all'autorizzazione di esperienze di utilizzo del personale presso altri enti, con finalità formative.

d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze;
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 9, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato in forma singola.