Comune di
Cavaion Veronese
AREA ECONOMICO FINANZIARIA E PERSONALE

Comune di Cavaion Veronese I Provincia di Verona
Piazza Fracastoro 8 I 37010 Cavaion Veronese
Tel. 045.6265741-731 I Fax 045.6265760 I www.comunecavaion.it
email: tributi@comunecavaion.it I Pec: segreteria@pec.comunecavaion.it
CF 81000830232 I P.IVA 00887460236

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

(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)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;

- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 mission 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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6.08.2021, n. 113, con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e di 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. A tal fine, 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 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.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del *project management*, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica.

Ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:
a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-*bis* (Piano delle azioni concrete) e 60-*ter*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio)[1];
c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-*ter*, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
d) articolo 1, commi 5, lettera a), e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Sempre ai sensi del citato D.P.R., è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-*bis*, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6, del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è stato adottato il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, n. 132, con il quale sono stati definiti i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione, e la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo.

Infine, il Decreto ha disposto, all'art. 11, che negli enti locali il Piano è approvato dalla Giunta.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità, e la

[1] Tale adempimento non si applica più agli enti locali, ai sensi del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, che ha disposto con l'art. 57, comma 2, lettera e), che a decorrere dall'anno 2020, alle Regioni, agli Enti Locali e ai loro organismi ed enti strumentali cessano di applicarsi una serie di disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi, tra cui, come indicato alla lett. e), l'articolo 2, comma 594, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il presente PIAO rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione dell'Ente.
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 presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

a) autorizzazione/concessione;

b) contratti pubblici;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

(RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di Cavaion Veronese Indirizzo: Piazza Fracastoro, 8 Codice fiscale/Partita IVA: 81000832032/00887460236 Sindaco: arch. Sabrina Tramonte Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 25 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 6.103 Telefono: 0456265711 Sito internet: www.comune.cavaionveronese.vr.it/it E-mail: Cavaion Veronese protocollo@comunecavaion.it PEC: segreteria@pec.comunecavaion.it	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione **Valore pubblico**	Per l'evidenziazione del Valore pubblico prodotto dall'Ente, si rinvia al Documento Unico di Programmazione 2025-2027, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 27/09/2024 (contenente anche il Piano per l'Informatica), da ultimo aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 del 30/12/2024
Sottosezione di programmazione **Performance**	Piano della Performance 2025-2027 (ALLEGATO 1) Piano dettagliato degli Obiettivi 2025 (ALLEGATO 2) Articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41: Tempi di pagamento. Il target da raggiungere è fissato in 30 giorni per l'indicatore del tempo medio di pagamento per tutti i comparti (ad esclusione degli Enti del Servizio sanitario nazionale) il target è pari a zero per l'indicatore del tempo medio di ritardo. Gli indicatori devono essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all'95% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute dal complesso dell'Ente nell'anno 2025. Gli indicatori previsti negli Operational arrangements, incluso il rapporto fra pagamenti e fatture emesse, sono calcolati sulla base degli importi delle fatture effettivamente "dovuti" dalle pubbliche amministrazioni, che si ottiene sottraendo dagli importi delle fatture ricevute la quota di imposta sul valore aggiunto (IVA), se presente, e gli importi che le pubbliche amministrazioni riscontrano come "non liquidabili" ovvero in "in sospeso". Fa fece l'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente.

	Il comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 1653 – con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, come stabilito dal comma 4 dello stesso articolo 4-bis – nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, integrando i rispettivi contratti individuali. Pertanto, per tutti i Responsabili di Area/Servizio si prevede uno specifico obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento e valutato, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso pari al 30 per cento.
Sottosezione di programmazione **Rischi corruttivi e trasparenza**	Vedi PTPCT 2025-2027 Allegati: 3 - Rischi corruttivi e trasparenza Allegati A- Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi; B- Analisi dei rischi; C- Graduazione, individuazione e programmazione delle misure; D- Misure di trasparenza; E- Patto di integrità.
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione **Struttura organizzativa**	Articolazione della struttura organizzativa, di cui all'art. 9 del Regolamento Uffici e servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 10/03/2011. La struttura organizzativa si articola nelle seguenti Aree (Deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 28.09.2023, comprensive dei seguenti Servizi: a) I Area Amministrativa b) II Area Economico Finanziaria e Personale c) III Area Governo del Territorio; d) IV Area Edilizia Pubblica Patrimonio ed Ecologia. Per il PIANO DELLA FORMAZIONE, vedasi l'ALLEGATO 4.

Sottosezione di programmazione

Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile presso il Comune di Cavaion Veronese è regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione, dalla regolamentazione di maggior dettaglio concordata in sede decentrata (C.C.I. normativo 2023-2025), a seguito del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e dal POLA 2025 (ALLEGATO 5)

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Rappresentazione consistenza personale al 31.12.2024.
Al 31.12.2024 risultano assunti in pianta organica nr. 25 dipendenti:

nr.	*Profilo*	*Ex Categoria*	*Nuova classificazione*
7	Funzionari	D1	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
1	Funzionari di vigilanza	D1	
9	Istruttore Amministrativo	C1	Istruttori
2	Istruttore Tecnico	C1	
1	Istruttore di vigilanza	C1	
2	Collaboratore professionale	B3	Operatori Esperti
3	Operaio specializzato	B3	
25			

Limite massimo di spesa del personale

Delibera Fabbisogno
NOTA DUP 2025-2027 novembre '24

VERIFICA LIMITE SPESA PERSONALE - art. 1, comma 557 quater L. 296/2006
la spesa di personale annua deve essere inferiore a spesa media 2011-2013

VOCI DI SPESA	MEDIA 2011-2013	2025	2026	2027
spesa intervento 01		1.252.500,00	1.252.500,00	1.252.500,00
spesa intevento 02		78.600,00	78.600,00	78.600,00
totale parziale		**1.331.100,00**	**1.331.100,00**	**1.331.100,00**
COMPONENTI DA SOTTRARRE		452.792,71	452.792,71	452.792,71
totale esclusioni di spesa		**452.792,71**	**452.792,71**	**452.792,71**
totale annuo (voci per rispetto limite)		**878.307,29**	**878.307,29**	**878.307,29**
totale spesa triennio 2011/2013	2.925.246,42			
media spesa triennio 2011/2013	**975.082,14**			
RISPETTO LIMITE MEDIA 2011-2013		SI	SI	SI
margine di spesa ancora disponibile		96.774,85	96.774,85	96.774,85

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 non prevede nuove assunzioni.

Per quanto riguarda il calcolo della capacità assunzionale il rispetto dei vincoli di spesa ed il trend dei bisogni di personale, si fa espresso rinvio all'Allegato A della NOTA DUP 2025-2027 (Delibera CC nr. 48 del 30/12/2024).

Allegato 2

Calcolo del limite di spesa per assunzioni
D.P.C.M. attuativo del 17/03/2020
DUP 25/27

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	ANNO **2025**		
	ANNO		FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2023	6.149	e
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (Rendiconto 2023)	2023	1.120.612,97 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2021	4.973.483,54 €	
	2022	5.800.811,91 €	
	2023	5.522.159,22 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		5.432.151,56 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata	2024	118.300,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		5.313.851,56 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		21,09%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		30,90%
Incremento TEORICO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	308.813,10 €	
Spesa di personale al netto IRAP - Rendiconto 2018	2018	1.001.485,50 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2025		26,90%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	269.399,60 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	269.399,60 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	**1.390.012,57 €**	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	0,00 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	269.399,60 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2		269.399,60 €	
Utilizzo capacità assunzionale per differenziale risorse PO a seguito nuova pesatura ai sensi CCNL 18 (Delibera GC 43 del 28/03/2019)		546,95 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tab 2	(h)	**268.852,65 €**	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	**2025**	**1.389.465,62 €**	

Capacità assunzionale 2025/2027, in base ai dati del rendiconto 2023, come riportato nel DUP 2025/2027.

I conteggi predisposti rispetto all'applicazione del DPCM 17.03.2020, 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), evidenziano un limite di spesa per nuove assunzioni applicabile all'anno 2025 pari a € 268.852,65.

PIANO ASSUNZIONALE

A fronte del limite di capacità assunzionale (DPCM 17.03.2020) e del margine di spesa di personale ancora disponibile (art. 1 comma 557 L.296/2006), verificato che ad oggi nel corso del prossimo triennio non sono previste né sostituzioni né collocamenti a riposo di personale dipendente, sentiti i Responsabili di P.O. e tenuto conto degli attuali carichi di lavoro, si prevede di programmare allo stato attuale negli anni 2025/2027 le assunzioni di un agente di P.L. e di un Collaboratore Amministrativo (Area Operatori Esperti) Assunzione obbligatoria L. 68/1999., già previste e programmate nel Piano Fabbisogni relativo all'anno 2024, a completamento dell'iter amministrativo di assunzione avviato e non concluso nel 2024, ritenendo la conseguente dotazione organica idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale nonché rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

Si dà atto, inoltre, che la verifica di eventuali situazioni di esubero o eccedenze, effettuata ai sensi dell'art. 33 D. Lgs. n. 165/2001, sentiti i Responsabili dei Servizi per l'accertamento delle condizioni di eccedenza del personale, non sono state rilevate situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente come attestato dai vari P.O.;

Pertanto, oltre alle citate assunzioni di un agente di P.L. e di un Collaboratore Amministrativo (Area Operatori Esperti) Assunzione obbligatoria L. 68/1999., già previste e programmate nel Piano Fabbisogni relativo all'anno 2024, a completamento dell'iter amministrativo di assunzione avviato e non concluso nel 2024:

PIANO ASSUNZIONALE 2025/2027
DUP 2025-2027

Piano assunzionale	N.	Profilo professionale	ex Cat.		Spesa annua (12 mesi)**	Modalità di copertura posto	Anno	Area	note
2025									
	N.	Profilo professionale	ex Cat.		Spesa annua (12 mesi)**	Modalità di copertura posto	Anno	Area	note
2026									
	N.	Profilo professionale	ex Cat.		Spesa annua (12 mesi)**	Modalità di copertura posto	Anno	Area	note
2027									

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

AREA	INQUADRAMENTO	Personale al 31.12.2024				Piano occupaz 2025				Piano occupaz. 2026				Piano occupaz. 2027			
		B	C	D	tot	B	C	D	tot	B	C	D	tot	B	C	D	tot
Area Amministrativa Affari Generali	Funzionario amministrativo			1	1			1	1			1	1			1	1
	Istruttore Amministrativo		3		3		3		3		3		3		3		3
	Operatore amministrativo esperto	1			1	1			1	1			1	1			1
	Operatore amministrativo esperto				0	1			1	1			1	1			1
Area Economico-Finanziaria	Funzionario amministrativo contabile			1	1			1	1			1	1			1	1
	Istruttore Amministrativo		5		5		5		5		5		5		5		5
	Operatore amministrativo esperto				0				0				0				0
Area Urbanistica Edilizia Privata	Funzionario tecnico			3	3			3	3			3	3			3	3
	Istruttore Amministrativo		1		1		1		1		1		1		1		1
	Istruttore Tecnico		1		1		1		1		1		1		1		1
Area Edilizia Pubblica e manutenzioni	Funzionario tecnico			2	2			2	2			2	2			2	2
	Istruttore Tecnico		1		1		1		1		1		1		1		1
	Operatore esperto	4			4	4			4	4			4	4			4
					0				0				0				
Area Vigilanza	Funzionario di vigilanza			1	1			1	1			1	1			1	1
	Istruttore di vigilanza		1		1		2		2		2		2		2		2
		5	12	8	25	6	13	8	27	6	13	8	27	6	13	8	27

SPESA PERSONALE A TEMPO determinato

Spesa 2009

Art.9 comma 28 D.L. 90/2014

Tipologia	anno 2009
Contratti a tempo determinato	19.145,98
Contratti flessibile (co.co.co.)	14.347,80
Totale	**33.493,78**

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi

dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.