

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

COMUNE DI SANT'EUSANIO DEL SANGRO(CH)

Periodo 2023-2025

(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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di “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 finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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

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 (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti

di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e 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, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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 in forma semplificata 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.

Nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre è stato pubblicato il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132. Si tratta del regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Il PIAO semplificato per le PA con meno di 50 dipendenti, quindi fino a 49, esenta gli enti dal vincolo di redigere le sottosezioni: a) Valore Pubblico, comprensiva delle disposizioni sulla accessibilità, la digitalizzazione, la reingegnerizzazione, e Performance, nonché la sezione monitoraggio; b) nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza le amministrazioni si possono limitare ad una mappatura limitata ed all'aggiornamento nel corso del triennio solo in presenza di fatti corruttivi; c) nella sottosezione Fabbisogno del personale si possano limitare solamente alla indicazione delle cessazioni previste e dei fabbisogni che si intendono coprire.

Pertanto, il PIAO semplificato, per gli enti con meno di 50 dipendenti, dovrà trattare: a) struttura organizzativa; b) organizzazione del lavoro agile; c) piano triennale del fabbisogno del personale; d) piano anticorruzione con mappatura limitata ai rischi corruttivi.

Sulla base del quadro normativo il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme ed unitari sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE: COMUNE DI SANT'EUSANIO DEL SANGRO

INDIRIZZO: Piazza Cesare De Titta n. 7 – CAP: 66037

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 00256160698

SINDACO: VERRATTI RAFFAELE

NUMERO DIPENDENTI AL 31.12.2022: n.3 a tempo pieno ed indeterminato

TELEFONO: +39.0872.757121

SITO INTERNET: <http://www.comune.santeusaniodelsangro.chieti.it>

PEC: comune.santeusaniodelsangro.chieti.it

SEZIONE 2. ANTICORRUZIONE

TABELLA DI ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO DEI PROCESSI

L'ANAC ha avuto modo di precisare che, fermo restando l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni 3 anni, le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità lo strumento programmatorio in vigore mediante apposito atto dell'organo di indirizzo. Tuttavia, ciò è possibile solo quando: a) nell'anno precedente non ci sono stati eventi che richiedono una revisione della programmazione; b) non emergono

fatti corruttivi o significative ipotesi di disfunzioni amministrative; c) non sono state apportate rilevanti modifiche organizzative; d) non sono stati modificati gli obiettivi strategici; e) le altre sezioni del PIAO non sono state modificate in maniera tanto significativa da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza. Nei casi sopra citati non è possibile confermare la programmazione dell'anno precedente dal momento che, tali circostanze comportano la necessità di eseguire una nuova valutazione della gestione del rischio.

Non essendosi verificate le ipotesi sopra indicate, è possibile procedere alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di 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:

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

L'aggiornamento del triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità il piano modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

La parte relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza è contenuta nell'allegato PIANO SUI RISCHI CORRUTTIVI E SULLA TRASPARENZA sotto-sezione 2.3 del "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione - PIAO 2023/2025

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

• **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'ente è la seguente:

AREA AMMINISTRATIVA - DEMOGRAFICA E VIGILANZA - Responsabile dott. Daniel URBISCI

Servizio innovazione tecnologica

Trasparenza amministrativa

Bandi informatici

Efficientamento energetico

Ufficio Relazioni Pubbliche

Rapporti Istituzionali

Privacy

Affari generali (protocollo, archivio, messo notificatore)

Servizi demografici

Servizio toponomastica

Servizi scolastici

Servizi sociali

Servizio cultura e turismo

Servizio contenzioso

Servizio gestione giuridica del personale

Servizio Polizia Locale (gestione amministrativa, giuridica, contabile)

Servizio commercio e attività produttive

Servizio cimiteriale - contratti e concessioni cimiteriali

Servizio sicurezza sul lavoro

Servizio gestione Autoparco e utenze

AREA FINANZIARIA - RESPONSABILE SERVIZIO dott. Daniel URBISCI

Servizio contabilità

Servizio programmazione e bilancio

Servizio tributi

Servizio gestione economica del personale

Servizio economato

Servizio contenzioso di competenza

Servizio patrimonio

Servizio pubbliche affissioni, occupazione di suolo pubblico, pubblicità.

Servizio cimiteriale - lampade votive

AREA TECNICA - RESPONSABILE arch. Claudio ESPOSITO

Servizio urbanistica e gestione del territorio

Servizio edilizia privata

Servizio ERP

Servizio LL.PP.

Servizio manutenzioni

Servizio ambiente e rifiuti

Servizio Protezione civile

Servizio Usi civici

Servizio contenzioso di competenza

• **Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile:**

In ragione del numero esiguo di personale e della confluenza del medesimo nelle strutture di massima dimensione dell'ente, non è stata mai attivata la richiesta di smart working o di lavoro da remoto, né è mai emersa tale necessità non essendoci lavoratori fragili. Si conferma anche per l'anno 2023 la non attivazione della disciplina del lavoro a distanza.

• **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, la presente sottosezione di programmazione, indica la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento.

CAPACITA' ASSUNZIONALE DEL COMUNE

Ai fini del calcolo della capacità assunzionale le indicazioni contenute nell'art.33, comma 2, del d.l. 34/2019 e del DPCM 17 marzo 2020, prevedono la determinazione di un valore soglia ai sensi dell'art.4 del citato DPCM dato da una soglia per gli enti virtuosi determinata in base alla popolazione residente ed una soglia massima per gli enti non virtuosi che nel caso del Comune di Sant'Eusanio del Sangro è la seguente:

COMUNE DI SANT'EUSANIO DEL SANGRO	
ANNO	2023
POPOLAZIONE (abitanti)	2.321
CLASSE	C
VALORE SOGLIA	27,60%
SPESA PERSONALE	167.176,00 €

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia

MEDIA ENTRATE CORRENTI	2.110.030,05 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	7,92%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	32.895,35 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	29,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	47.903,36 €	
Resti assunzionali	82.536,01 €	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	32.895,35 €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI				
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata.				
ANNO	2022	ANNO			MEDIA	
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2022	2021		2020
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	167.176	ENTRATA TIT.1	955.114	884.686	839.705	893.168
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	238.517	98.497	171.596	169.537
soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		ENTRATA TIT.3	1.420.414	1.181.864	752.775	1.118.351
Altro		FCDE bilancio di previsione anno				71.026

		2022				
TOTALE	167.176		2.614.045	2.165.047	1.764.076	2.110.030
SPEA PERSONALE 2019	165.184					

RESTI ASSUNZIONALI

	Anno	Importo
Resto assunzionale	2022	
Resto assunzionale	2021	
Resto assunzionale	2020	32.643,57 €
Resto assunzionale	2019	33.474,94 €
Resto assunzionale	2018	16.417,51 €
TOTALE		82.536,01 €

VALORI

Differenziazione dei comuni per fascia demografica			Valore soglia
tra	e	Classe	
-	999 abitanti	A	29,50%
1.000	1.999 abitanti	B	28,60%
2.000	2.999 abitanti	C	27,60%
3.000	4.999 abitanti	D	27,20%
5.000	9.999 abitanti	E	26,90%
10.000	59.999 abitanti	F	27,00%
60.000	249.999 abitanti	G	27,60%
250.000	1.499.999 abitanti	H	28,80%
1.500.000	abitanti	I	25,30%

Tab.1

Differenziazione dei comuni per fascia demografica			Valore soglia
Classe	tra	e	
A	-	999 abitanti	29,50%
B	1.000	1.999 abitanti	28,60%
C	2.000	2.999 abitanti	27,60%
D	3.000	4.999 abitanti	27,20%
E	5.000	9.999 abitanti	26,90%
F	10.000	59.999 abitanti	27,00%
G	60.000	249.999 abitanti	27,60%
H	250.000	1.499.999 abitanti	28,80%
I	1.500.000	- abitanti	25,30%

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025

REINQUADRAMENTO DEL PERSONALE ALLA LUCE DEL NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE

TABELLA B - CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
--	---

Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
--	--

Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1	AREA DEGLI ISTRUTTORI
--	------------------------------

Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B3 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
--	-------------------------------------

Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1	AREA DEGLI OPERATORI
--	-----------------------------

FABBISOGNO SINTESI						
Inquadramento giuridico	Regime contrattuale	Regime orario	Dotazione Di fatto	Fabbisogno	Vacanti	Note
D	<i>Indeterminato</i>	Full-time	1	2	1**	
C	"	Full-time	1	4	3	
B	"	Full-time	1	1	0	
Totali			3	7	4	

NOTA DI LETTURA:

PER LA TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE EE.LL. DI CUI AL CCNL 2019-2021 del 16 Novembre 2022 si rinvia alla tab. B sopra riportata

** Il posto risulta attualmente coperto mediante utilizzo in convenzione ex art. 14 ccnl 2004 del dipendente del Comune di Castel Frentano per n. 12 ore settimanali.

Dotazione di fatto - Assegnazioni alla struttura organizzativa

AREE AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA			
N.	Profilo Professionale	Cat	Requisiti accesso esterno
1	Istruttore direttivo amministrativo – Finanziario	D	Laurea
0	Istruttore amministrativo contabile	C	Diploma scuola secondaria superiore

NOTA DI LETTURA:

PER LA TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE EE.LL. DI CUI AL CCNL 2019-2021 del 16 Novembre 2022 si rinvia alla tab. B sopra riportata

AREA TECNICA

N.	Profilo Professionale	Cat	Requisiti accesso esterno
1	Istruttore direttivo Tecnico**	D	Laurea
0	Istruttore tecnico	C	Diploma scuola secondaria superiore
1	Collaboratore (operaio)	B	Diploma scuola secondaria di primo grado

NOTA DI LETTURA:

PER LA TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE EE.LL. DI CUI AL CCNL 2019-2021 del 16 Novembre 2022 si rinvia alla tab. B sopra riportata

** Il posto risulta attualmente coperto mediante utilizzo in convenzione ex art. 14 ccnl 2004 del dipendente del Comune di Castel Frentano per n. 12 ore settimanali.

AREA AMMINISTRATIVA (SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE)

N.	Profilo Professionale	Cat	Requisiti accesso esterno
1	Istruttore vigilanza	C	Diploma scuola secondaria superiore e patente di guida

NOTA DI LETTURA:

PER LA TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE EE.LL. DI CUI AL CCNL 2019-2021 del 16 Novembre 2022 si rinvia alla tab. B sopra riportata

Fabbisogno - Assegnazioni alla struttura organizzativa**AREE AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA**

N.	Profilo Professionale	Cat	Requisiti accesso esterno
1	Istruttore direttivo amministrativo – Finanziario	D	Laurea
3	Istruttore amministrativo - contabile	C	Diploma scuola secondaria superiore

--	--	--	--

NOTA DI LETTURA:

PER LA TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE EE.LL. DI CUI AL CCNL 2019-2021 del 16 Novembre 2022 si rinvia alla tab. B sopra riportata

AREA TECNICA			
N.	Profilo Professionale	Cat	Requisiti accesso esterno
1	Istruttore direttivo Tecnico	D**	Laurea
1	Istruttore tecnico	C	Diploma scuola secondaria superiore
1	Collaboratore (operaio)	B	Diploma scuola secondaria di primo grado

NOTA DI LETTURA:

PER LA TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE EE.LL. DI CUI AL CCNL 2019-2021 del 16 Novembre 2022 si rinvia alla tab. B sopra riportata

** Il posto risulta attualmente coperto mediante utilizzo in convenzione ex art. 14 ccnl 2004 del dipendente del Comune di Castel Frentano per n. 12 ore settimanali.

AREA AMMINISTRATIVA (SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE)			
N.	Profilo Professionale	Cat	Requisiti accesso esterno
1	Istruttore vigilanza	C	Diploma scuola secondaria superiore e patente di guida

NOTA DI LETTURA:

PER LA TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE EE.LL. DI CUI AL CCNL 2019-2021 del 16 Novembre 2022 si rinvia alla tab. B sopra riportata

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

ANNI 2023/2025

2023

N. posti	Profilo professionale	Categoria economica	Area	Requisiti di accesso	Modalità di copertura
(a)	(b)	(c)	(d)		(e)
1	<i>Istruttore tecnico</i>	<i>C1</i>	<i>Tecnica</i>	<i>Diploma scuola secondaria superiore</i>	<i>Pubblico concorso</i>

NOTA DI LETTURA:

PER LA TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE EE.LL. DI CUI AL CCNL 2019-2021 del 16 Novembre 2022 si rinvia alla tab. B sopra riportata

2024

N. posti	Profilo professionale	Categoria economica	Area	Requisiti di accesso	Modalità di copertura
(a)	(b)	(c)	(d)		(e)
1**	<i>Istruttore amministrativo contabile</i>	<i>C1</i>	<i>Amministrativa e finanziaria</i>	<i>Diploma scuola secondaria superiore</i>	<i>Pubblico concorso</i>

NOTA DI LETTURA:

PER LA TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE EE.LL. DI CUI AL CCNL 2019-2021 del 16 Novembre 2022 si rinvia alla tab. B sopra riportata

** nei limiti consentiti dalla legislazione al tempo vigente in materia, oltre all'utilizzo di lavoratori in godimento di trattamenti di mobilità; per la definizione della categoria nonché, della posizione economica del posto da coprire nell'esercizio 2024, si rinvia ogni valutazione a successivo provvedimento della giunta comunale.

2025

N. posti	Profilo professionale	Categoria economica	Area	Requisiti di accesso	Modalità di copertura
(a)	(b)	(c)	(d)		(e)
1**	<i>Istruttore amministrativo contabile</i>	<i>C1</i>	<i>Amministrativa e finanziaria</i>	<i>Diploma scuola secondaria superiore</i>	<i>Pubblico concorso</i>

NOTA DI LETTURA:

PER LA TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE EE.LL. DI CUI AL CCNL 2019-2021 del 16 Novembre 2022 si rinvia alla tab. B sopra riportata

*** nei limiti consentiti dalla legislazione al tempo vigente in materia, oltre all'utilizzo di lavoratori in godimento di trattamenti di mobilità; per la definizione della categoria nonché, della posizione economica del posto da coprire nell'esercizio 2025, si rinvia ogni valutazione a successivo provvedimento della giunta comunale.*

VERIFICA RISPETTO LIMITI :

a) art. 1 comma 557 quater Legge 296/2006. Annualità 2023-2025

L'ente presenta una capacità assunzionale derivante da cessazioni dal servizio:

- (n. 1 unità) avvenuta nell'anno 2016, non ancora assorbita.
- (n. 1 unità) avvenuta dal 01.01.2020, non ancora assorbita.
- (n. 1 unità) avvenuta dal 28.12.2020, non ancora assorbita.

Le spese di personale, come definite dall'art.1, comma 557 della Legge 296/2006, risultano come segue:

anno	Spese macroaggregato 101	IRAP macroaggregato 102
2011	301.583,00	20.706,43
2012	223.915,88	15.373,87
2013	236.425,66	16.232,78
media	253.974,85	17.437,69

ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL TRIENNIO 2023-2025 E RELATIVO COSTO ANNUO PER TRATTAMENTO FONDAMENTALE

Nel corso dell'anno 2023 sono previste le sottoindicate assunzioni.

2023

CAT.GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	COSTO ANNUO PER TRATTAMENTO FONDAMENTALE	Indennità accessorie <i>(se ed in quanto riconosciute)</i>	COSTO ANNUO TRATTAM. STIPENDIALE	ONERI PREVIDENZIALI ASSISTENZIALI E TRIBUTARI	TOTALE SPESA ANNUALE A CARICO ENTE
C1	Istruttore Tecnico	23.129,57	2.496,00	25.625,57	9.841,24	35.466,81

NOTA DI LETTURA:

PER LA TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE EE.LL. DI CUI AL CCNL 2019-2021 del 16 Novembre 2022 si rinvia alla tab. B sopra riportata

2024 - 2025

Costo del Personale di cat. C pos. ec. C1 previsto per gli anni 2024-2025 (nei limiti assunzionali consentiti dalla legislazione al tempo vigente in materia)

CAT.GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	COSTO ANNUO PER TRATTAMENTO FONDAMENTALE	Indennità accessorie <i>(se ed in quanto riconosciute)</i>	COSTO ANNUO TRATTAM. STIPENDIALE	ONERI PREVIDENZIALI ASSISTENZIALI E TRIBUTARI	TOTALE SPESA ANNUALE A CARICO ENTE
C1**	Istruttore Amministrativo contabile	23.129,57	2.496,00	25.625,57	9.841,24	35.466,81

NOTA DI LETTURA:

PER LA TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE EE.LL. DI CUI AL CCNL 2019-2021 del 16 Novembre 2022 si rinvia alla tab. B sopra riportata

** Per gli anni 2024 e 2025 si procederà all'assunzione di personale di cat. C1 nei limiti consentiti dalla legislazione al tempo vigente in materia, oltre all'utilizzo di lavoratori in godimento di trattamenti di mobilità; per la definizione della categoria nonché, della posizione economica del posto da coprire negli esercizi 2023-2024, si rinvia ogni valutazione a successivo provvedimento della giunta comunale

3.1. Formazione obbligatoria del personale in materia di sicurezza sul lavoro

Ogni anno viene curata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro, sia a carattere generale che specifico, di prevenzione dal rischio incendi e di primo soccorso, oltre alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza di settore.