



COMUNE DI SOLONGHELLO

Provincia di Alessandria

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)
TRIENNIO 2025/2027

Riferimenti normativi:

- art. 6, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;
- Decreto Ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e l'aggiornamento 2023, approvato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023;
- Decreto Ministero Interno del 24 dicembre 2024, di proroga del termine di approvazione dei bilanci degli enti locali al 28 febbraio 2025.

Approvato con deliberazione della
Giunta Comunale n. 25 del 27.03.2025

1. Premessa

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1 del Decreto-Legge n. 80/2021) sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Nel PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'ente devono essere ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta, pertanto, 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.

Il legislatore nazionale ha stabilito una procedura ulteriormente snella e semplificata per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (comma 6, articolo 6 del Decreto- Legge n. 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del Decreto Ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il "*Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione*".

Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio, approvato negli ultimi mesi dell'anno 2022 (PIAO 2022/2024) e i due PIAO "completi" del triennio 2023/2025 e 2024/2026, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027, rappresenta un fondamentale documento di aggiornamento e di applicazione, collegato alla *programmazione attuativa*, pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

2. Riferimenti normativi

L'art. 6, 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 (PTPCT);
- il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);
- il Piano delle Azioni Positive;
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP).

L'obiettivo del PIAO è quello rappresentato dall'adozione di una misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica, nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (Decreto Legislativo n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione - da ultimo PNA 2022/2024 e aggiornamento PNA 2023 - e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190/2012 e del Decreto Legislativo n. 33/2013) 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, n. 132, recante "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*".

Ai sensi degli articoli 7, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito nel 31 gennaio di ogni anno.

Esso ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Il successivo articolo 8, del D.M. n. 132/2022, prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto. Per quanto sopra, il comma 2 del citato art. 8 del D.M. n. 132/2022, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il PIAO, come previsto dall'art. 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del D.M. n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, **a regime**, si compone di **tre sezioni** e le pubbliche amministrazioni procedono **esclusivamente** alle attività previste nel citato articolo 6.

La sezione 2, denominata "*Valore pubblico, performance e Anticorruzione*", pertanto, prevede una sola sottosezione denominata "*Rischi corruttivi e trasparenza*", mentre la sezione 3, risulta suddivisa in tre sottosezioni.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

- **Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione**
- **Sezione 2: Valore pubblico, Performance e Anticorruzione**
 - Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza
- **Sezione 3: Organizzazione e capitale umano;**
 - Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa
 - Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile
 - Sottosezione 3.3 – Piano triennale fabbisogni di personale

La sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" è stata predisposta dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), come previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto Ministeriale n. 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e del successivo aggiornamento del 2023.

3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027

SEZIONE 1 - SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

- Denominazione: Comune di Solonghello
- Indirizzo: Piazza Castello n.1 – 15020 – Solonghello (AL)
- Codice fiscale/Partita I.V.A.: 00450150065
- Sindaco: AURITANO Mario
- Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2024: 1
- Numero abitanti al 31 dicembre 2024: 194
- Telefono: 0142-944141
- Sito internet: <https://www.comune.solonghello.al.it>
- e-mail: info@comune.solonghello.al.it
- PEC: info.comune.solonghello.al@legalmail.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 – Valore pubblico

Non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti.

Sottosezione 2.2 – Performance

Non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti.

Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

Per l'anno 2025 - in assenza delle fattispecie previste nell'articolo 6, comma 2, del Decreto Ministeriale n. 132/2022 - l'ente conferma integralmente le misure previste nel PIAO 2023/2025 (già confermate una prima volta nel PIAO 2024/2026) con le seguenti specifiche:

- a) l'ente dovrà recepire le integrazioni e modifiche introdotte al D.P.R. n. 62/2013, dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, recante il “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- b) la sezione “Trasparenza” verrà implementata, con atto interno del R.P.C.T., con le indicazioni contenute negli articoli 19, 23, 25 e 28 del Decreto Legislativo del 31 marzo 2023, n. 36, nonché dalle indicazioni dell'ANAC, riportate nell'aggiornamento del PNA 2022, per l'anno 2023, come approvato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 e nelle delibere dell'Autorità nn. 261 e 264 del 20 giugno 2023, come modificata e integrata (n. 264), con delibera ANAC n. 601 del 19.12.2023;
- c) si procederà all'attuazione degli obblighi di trasparenza, sulla base dei nuovi schemi approvati da ANAC con la delibera n. 495 del 25 settembre 2024, tenendo conto delle “Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013”, contenute nell'allegato “4” della citata delibera n. 495/2024;
- d) verrà data completa attuazione alle disposizioni del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, in materia di segnalazioni di illeciti (*whistleblowing*).

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa

In questa sottosezione [rif. art. 4, comma 1, lettera a), D.M. n. 132/2022] viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'amministrazione mediante schema organizzativo (**allegati a.1 e a.2**) al presente Piano.

Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile

L'ente, nel corso del biennio precedente, ha già disciplinato l'organizzazione del lavoro agile, secondo la

strategia e gli obiettivi, stabiliti all'interno della sottosezione 3.2 del PIAO 2023/2025, che si intendono pienamente richiamati e confermati.

In particolare, relativamente al lavoro agile, si è provveduto all'approvazione di idoneo regolamento, con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 31/01/2024.

Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Per il triennio 2025/2027 [rif. D.M. n. 132/2022, articolo 4, comma 1, lettera c)], il Piano dei fabbisogni di personale viene allegato al presente atto (si specifica che, essendo prevista assunzione di personale entro il 30/06/2025, il calcolo del fabbisogno del personale sarà aggiornato con riferimento alla spesa di personale 2024, non appena sarà approvato il Consuntivo 2024).

SEZIONE 4 – Monitoraggio

La sezione 4 – **Monitoraggio**, non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti (D.M. n. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4).

Si specifica che per la *sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza*, il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC, nel paragrafo 10.2.1, rubricato "*Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni*", del PNA 2022/2024, come meglio declinato nel capitolo 8, della sottosezione 2.3 del PIAO 2023/2025, che, qui, si intende pienamente richiamato e confermato.

Allegati:

- a) Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa
- b) Sottosezione 3.3 – Piano triennale fabbisogni di personale

PIAO 2025/2027 – SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.1

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Riferimenti normativi:

- articolo 89 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- articolo 4, comma 1, lettera a) del Decreto Ministeriale n. 132/2022.

Il riferimento all'articolo 3, comma 1, lettera a) – *Valore pubblico* – contenuto nell'art. 4 del D.M n. 132/2022, non si applica alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6, commi 3 e 4 dello stesso D.M..

Contenuto della sottosezione:

In questa sottosezione (3.1) viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'ente.

Allegato del D.M. n. 132/2022

Il modello organizzativo è composto da:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo, come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

Modello organizzativo

L'organizzazione del Comune di Solonghello è regolata dalle norme contenute nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, aggiornato in ultimo con Deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 22.05.2023.

Più precisamente, il Regolamento stabilisce che:

- la struttura organizzativa è articolata in Settori/Aree, Servizi ed Uffici/Unità Operative;
- l'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma di razionale ed efficace strumento di gestione. Deve, pertanto, essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'ente;
- il Settore è la struttura organica di massima dimensione dell'Ente deputata:
 - alle analisi dei bisogni per settori omogenee;
 - alla programmazione;
 - alla realizzazione degli interventi di competenza;
 - al controllo in itinere delle operazioni;
 - alla verifica finale dei risultati.

Sulla base della dotazione organica attuale, la direzione dei Settori è affidata a dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori con incarichi di Elevata Qualificazione.

Il Settore comprende uno o più servizi, secondo raggruppamenti di competenza, adeguati all'assolvimento omogeneo e compiuto di una o più attività omogenee.

Il Servizio costituisce un'articolazione del Settore. Interviene in modo organico in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'ente; svolge, inoltre, precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione di un'attività organica.

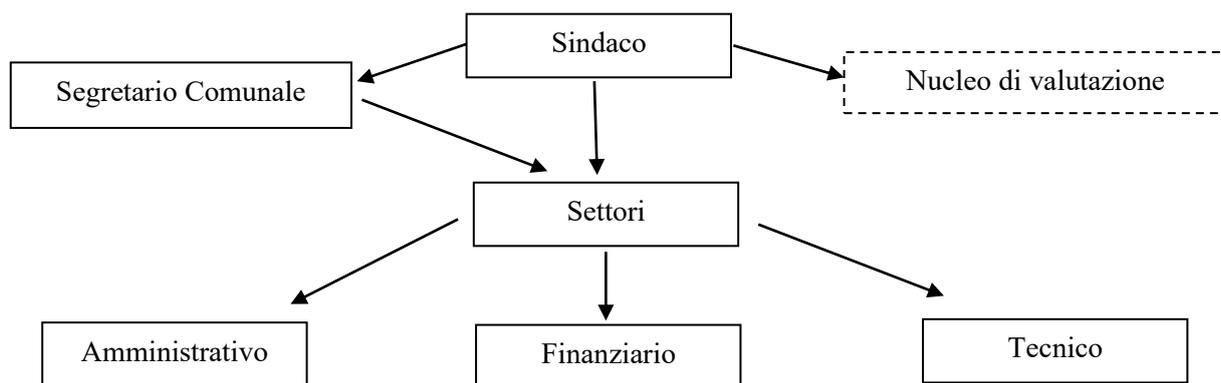
L'Ufficio costituisce un'unità operativa interna, al servizio che gestisce l'intervento in specifici ambiti della materia e ne garantisce l'esecuzione; espleta inoltre attività di erogazione di servizi alla collettività. Il numero degli uffici e le rispettive attribuzioni sono definiti tenendo conto dell'omogeneità od affinità delle materie, della complessità e del volume delle attività, dell'ampiezza dell'area di controllo del Responsabile

dell'ufficio, della quantità e qualità delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, temperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità.

La struttura organizzativa risulta dagli **allegati a.1 e a.2**, del presente allegato a) del PIAO 2025/2027, formandone parte integrante e sostanziale.

Il Comune, ente locale con meno di 5.000 abitanti si avvale delle disposizioni contenute nell'articolo 53, comma 23, della Legge 23 dicembre 2000, n. 388, come novellato dall'articolo 29, comma 4, della Legge 28 dicembre 2001, che prevede la possibilità di attribuire ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale.

PIAO 2025/2027 – SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.1
SCHEMA ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI SOLONGHELLO



PIAO 2025/2027 – SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.1

ORGANIGRAMMA DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI SOLONGHELLO

UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE

L'ufficio di segreteria del Comune di Solonghella, è attualmente convenzionato con i Comuni di Pontestura, Occimiano, Camagna e Villanova Monferrato.

Il Comune di Villanova Monferrato svolge il ruolo di ente capo-convenzione. I compiti attribuiti sono quelli previsti dall'art. 97, commi 2 e 4, del TUEL 18 agosto 2000, n. 267.

Nell'ambito delle relazioni sindacali, al Segretario Comunale spetta la presidenza della Delegazione trattante di parte pubblica.

Nell'ambito della gestione del personale dipendente, al Segretario Comunale spetta la direzione dell'Ufficio competente per i provvedimenti disciplinari (art. 55-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001).

SETTORE AMMINISTRATIVO

Il Settore Amministrativo si articola nei seguenti servizi:

- **Segreteria – AA.GG. – U.R.P. – Personale:**
 - Segreteria e pubbliche relazioni;
 - Assistenza Organi Istituzionali e Statutari;
 - Delibere attinenti al proprio Settore;
 - Archivio – Protocollo – Notifiche – Albo Pretorio;
 - Gestione amministrativa del personale;
 - Relazioni sindacali.

- **Servizi Demografici:**
 - Stato Civile;
 - Anagrafe;
 - Atti notori e autentiche;
 - Statistiche;
 - Censimenti;
 - Servizio Elettorale;
 - Leva Militare;
 - Giudici Popolari;
 - Polizia mortuaria.

- **Servizi inerenti sistema informatico:**
 - Adeguamento e miglioramento sistema informatico comunale;
 - Comunicazione incarichi al Dipartimento Funzione Pubblica.

SETTORE FINANZIARIO

Il Settore Finanziario si articola nei seguenti servizi:

- **Ragioneria – Bilancio – Economato:**
 - Bilancio e Contabilità;
 - Riscossioni e pagamenti;
 - Gestione contabile del personale;
 - Compiti in materia di sostituto d'imposta;
 - Rapporti economico-finanziari con consorzi, aziende speciali, imprese di gestione dei servizi pubblici comunali, contratti di servizio;

- Economato;
- Utenze telefoniche, Energia Elettrica e Gas;
- Polizze assicurative.
- **Tributi:**
 - Gestione dei tributi minori e dei tributi locali IMU e TARIP.

SETTORE TECNICO

La responsabilità del settore Tecnico è affidata al Sindaco ai sensi dell'art. 53, comma 23 della L. 388/2000.

Il Settore Tecnico si articola nei seguenti servizi:

- **Viabilità e traffico – Polizia edilizia**
 - Polizia rurale;
 - Vigilanza sul territorio e sulle costruzioni, sul rispetto degli strumenti urbanistici, repressione abusi;
 - Osservanza regolamenti comunali, ordinanze del Sindaco o di altre autorità, decoro e quiete pubblica, provvedimenti contingenti;
 - Segnaletica stradale.
- **Polizia amministrativa:**
 - Autorizzazioni previste dal Testo unico delle leggi di pubblica sicurezza e relativo regolamento di esecuzione e connesse sanzioni;
 - Polizia igienico-sanitaria: igiene del suolo e dei locali, sofisticazioni, frodi;
 - Polizia veterinaria;
 - SUAP Sportello Unico Attività Produttive e per l'edilizia;
 - Controllo e vigilanza Fiere e mercati;
 - Attività di controllo e vigilanza attività commerciali, artigianali e produttive;
 - Autorizzazioni occupazione suolo pubblico compreso passi carrai, per cartellonistica stradale ed impianti pubblicitari;
 - Riscossione occupazione suolo pubblico, fiere e mercati ed occupazione temporanea attività commerciale in forma itinerante in occasione feste patronali, manifestazioni in genere ed occupazioni di suolo pubblico occasionale.
- **Strumenti urbanistici – edilizia residenziale:**
 - Gestione del territorio: Strumenti urbanistici generali e particolari, piani per gli insediamenti produttivi;
 - Istruttoria pratiche edilizie;
 - Edilizia residenziale pubblica e privata;
 - Controllo dell'attività edilizia ed abusivismo;
 - Gestione finanziamenti ex legge n. 219/81 e ord. n. 905/84;
 - Tutela ambientale e sanitaria;
 - Difesa del suolo e protezione idrogeologica;
 - Demanio e patrimonio ed entrate patrimoniali.
- **Lavori pubblici:**
 - Programmazione, progettazione e realizzazione opere pubbliche;
 - Procedure espropriative;
 - Gare e appalti per affidamento lavori, servizi e forniture di competenza;
 - Consumi energetici – contenimento;
 - Compiti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - Prevenzione e interventi in materia di tutela ambientale.
- **Manutenzione:**
 - Manutenzione Straordinaria e Ordinaria alle infrastrutture comunali;
 - Gestione automezzi in dotazione al Comune;
 - Manutenzione impianti telefonici comunali, impianti elettrici ed impianti in genere.

PIAO 2025/2027 – SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNO DI PERSONALE

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO);
- articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- 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. n. 34/2019, convertito in Legge n. 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 n. 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 ed integrate in data 02.08.2022;
- articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3.1 – Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

Dotazione organica dipendenti a tempo indeterminato:

Totale	Di cui tempo pieno	Di cui tempo parziale
1	1	0

Dotazione organica dipendenti a tempo determinato:

Totale	Di cui tempo pieno	Di cui tempo parziale
0	-	-

Suddivisione del personale a tempo indeterminato nelle Aree di inquadramento:

AREA	Totale	Di cui a tempo parziale	Note
Operatori esperti	1	0	
Funzionari ed E.Q.	0	0	

Distinzione dei profili professionali all'interno delle Aree:

AREA	PROFILO	NUMERO
Operatori esperti	Operatore tecnico-manutentivo	1
Funzionari ed E.Q.	Amministrativo-Contabile	0

3.3.1A – 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. n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 e s.m.i., e del Decreto Ministeriale attuativo 17.03.2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale.

Considerato che il Consuntivo 2024 non è ancora stato approvato, si riporta il calcolo determinato sulla spesa di personale 2023:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020						
Abitanti al 01/01/2025	194	Elaborato il 20/03/2025	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa - I FASCIA	
Anno Corrente	2025		29,50%	33,50%	%	€
Entrate correnti			FCDE Stanz.Bil. Previsione 2025	13.618,66 €	6,36%	5.121,99 €
Ultimo Rendiconto 2023	349.057,85 €		Media - FCDE	290.241,66 €		
Penultimo rendiconto '22	298.484,52 €		Rapporto Spesa/Entrate		Spesa massima 2025	
Terzultimo rendiconto '21	264.038,60 €		27,74%		85.621,29 €	
Spesa del personale (ultimo rendiconto) 2023						
Redditi da lavoro dipendente			Macroaggregato 101	80.499,30 €		
Spesa per il Segretario in convenzione			Eventuale spesa trasferita all'ente Capofila	0,00 €		
			Eventuale importo ricevuto	0,00 €		
Somministrazione			BDAP U1.03.02.12.001	0,00 €		
Quota LSU in carico all'Ente			BDAP U1.03.02.12.002	0,00 €		
Collaborazioni coordinate e a progetto			BDAP U1.03.02.12.003	0,00 €		
Altre forme di lavoro flessibile			BDAP U1.03.02.12.999	0,00 €		
Totale spesa del personale			Collocazione ente		10% della capacità (ai fini dell'applicazione dell'art.1, comma 165, della Finanziaria 2025)	
Ultimo rendiconto	80.499,30 €		Prima fascia		512,20 €	
Capacità assunzionale						
5.121,99 €						
Spesa del Personale						
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;						
Entrate Correnti						
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.						
Fasce demografiche		Prima soglia	Seconda soglia			
Comuni con meno di 1.000 abitanti;		29,50%	33,50%			
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;		28,60%	32,60%			
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;		27,60%	31,60%			
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;		27,20%	31,20%			
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;		26,90%	30,90%			
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;		27,00%	31,00%			
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;		27,60%	31,60%			
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;		28,80%	32,80%			
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.		25,30%	29,30%			
Comuni che si collocano nella seconda fascia						

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Si specifica che, essendo prevista assunzione di personale entro il 30/06/2025, il calcolo del fabbisogno del personale sarà aggiornato con riferimento alla spesa di personale 2024, non appena sarà approvato il Consuntivo 2024

A.2. Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, 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 n. 296/2006, come segue:

- Valore medio di riferimento comuni sotto i 1.000 abitanti - valore 2008: € 119.101,18

A.3. Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Lavoro flessibile non previsto.

A.4. Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, con esito negativo.

A.5. Verifica del rispetto delle altre forme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-*quinquies*, del D.L. n. 113/2016, convertito in Legge n. 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato 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 Decreto-Legge 26.04.2014, n. 66 convertito nella Legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del Decreto-Legge 29.11.2008, n. 185, convertito in Legge n. 28.01.2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- per quanto sopra, si attesta che questo comune non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

B. Stima del trend delle cessazioni

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni ad oggi disponibili, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

C. Certificazione del Revisore dei Conti

Il Revisore dei Conti dott.ssa Gullì ha formulato il parere con atto datato 26.03.2025.

Si specifica che entro il 30 giugno 2025 l'ente intende procedere a nuova assunzione e in quella sede sarà elaborato il nuovo fabbisogno del personale sulla base del rendiconto 2024 e sarà nuovamente chiesto il parere del revisore.

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

Modifica della distribuzione del personale fra Settori/Uffici/Servizi

Non in sono previste procedure di mobilità interna.

Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti

È prevista entro il 30/06/2025 assunzione di personale con prelievo da graduatoria esistente.

Progressioni verticali di carriera

Al momento non vengono programmate progressioni tra le aree, come previste dagli articoli 13 e 15, del C.C.N.L. Funzioni locali del 16 novembre 2022.

Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

Non sono previste nuove assunzioni a tempo determinato.

Assunzioni mediante stabilizzazione di personale

Non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione.

Assunzione mediante selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali, secondo le modalità previste nell'articolo 3-bis, del Decreto-Legge n. 80/2021 e relativa Legge di conversione n. 113/2021.

Al momento non sono previste assunzioni tramite selezioni uniche, ex art. 3-*bis* del D.L. n. 80/2021.