



Comune di Commessaggio

Provincia di Mantova

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 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 e s.m.i.)

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Commessaggio

Indirizzo: Piazza Italia n. 1

Codice fiscale 83000510202; Partita IVA 01431110202

Sindaco: Alessandro Sarasini

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 5

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1082

Telefono: 0376/98121

Sito internet: <https://www.comune.commessaggio.mn.it>

mail: segreteria@comune.commessaggio.mn.it

PEC: comune.commessaggio@pec.regione.lombardia.it

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.2 Performance

1. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE PTPCT

DESCRIZIONE
<p>L'obiettivo, previsto come attività obbligatoria dall'art. 1 comma 8 della legge 190/2012, secondo cui gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale è finalizzato a prevenire fenomeni di corruzione o mala gestione all'interno del Comune.</p> <p>Attività principali:</p> <ul style="list-style-type: none">- Collaborazione tra Responsabili di P.O. e RPCT nell'implementazione e monitoraggio delle misure Generali e obbligatorie.- Assolvimento dei monitoraggi con carattere semestrale- Attività di formazione- Rispetto della tempistica nella pubblicazione degli atti
FINALITA'
Migliorare l'attività del monitoraggio del PTPCT e aggiornare tempestivamente le sezioni dell'Amministrazione trasparente.
PERSONALE COINVOLTO
L'obiettivo coinvolge il Segretario comunale, i Responsabili di P.O. e la dott.ssa Nadia Chiari.
INDICATORI
Aggiornamento sezioni Amministrazione Trasparente
CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO (mantenimento, innovazione, sviluppo)
Si tratta di un obiettivo di sviluppo
VERIFICA INTERMEDIA
Verifica intermedia entro il 30/09/2023
LAVORO AGILE
Attività che può essere svolta attraverso lavoro agile.

2- GESTIONE FONDI PNRR (anni 2023 e 2024)

PREMESSA
Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è il piano approvato nel 2021 dall'Italia per rilanciarne l'economia dopo la pandemia di COVID-19, al fine di permettere lo sviluppo verde e digitale del Paese.

Gli enti locali svolgono un ruolo cruciale nell'ambito del Piano in quanto destinatari di numerosi fondi e sono chiamati a un forte impegno sotto il profilo organizzativo, sia per quanto riguarda la fase di affidamento dei lavori che per quanto attiene a quella di rendicontazione.

FINALITA'

Garantire che le procedure di affidamento avvengano nei tempi previsti e nel rispetto della normativa vigente oltre che dei principi trasversali previsti dal Regolamento UE n. 241/2021

Rendicontazione dei progetti entro le scadenze previste.

PERSONALE COINVOLTO

Segretario comunale e Responsabili di P.O. – Chiari Nadia, Costa Damiano, Semeghini Silvia

FASI DEL PROGETTO

Predisposizione della documentazione di gara e gestione delle procedure relative ai progetti:

- PA DIGITALE
- CONTRIBUTI PER EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E MESSA IN SICUREZZA DEL TERRITORIO

Corretta contabilizzazione dei contributi e dei pagamenti

Rendicontazione

Data l'ampiezza del progetto, esso sarà realizzato nel corso dell'anno 2023 e 2024.

CLASSIFICAZIONE OBIETTIVO (mantenimento, innovazione, sviluppo)

Si tratta di un obiettivo di innovazione

LAVORO AGILE

Processo realizzabile in smart working.

VERIFICA INTERMEDIA

Si prevedono verifiche in corso d'anno con cadenza quadrimestrale

INDICATORI DI RISULTATO

N° procedure affidate, N° procedure rendicontate

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO

100%

75%

50%

25%

OBIETTIVI PER LE PARI OPPORTUNITA' E L'EQUILIBRIO DI GENERE

Piano delle azioni positive 2023/2025

Normativa di riferimento:

- Legge 125/1991
- Art. 6 del D.Lgs 165/2001
- Direttiva del Parlamento Europeo 2006/54/ce che rimarca l'importante ruolo propositivo e propulsivo delle amministrazioni pubbliche nella promozione e nella attuazione del principio delle pari opportunità
- Art. 48 , comma 1 D.Lgs. 198/2006
- Direttiva del 23/ maggio 2007 a firma del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Ministro per le pari opportunità

Nell'ambito delle finalità espresse dalle norme citate, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025.

Situazione al 31/12/2022

	DONNE	UOMINI
COMPOSIZIONE DELLA GIUNTA	2	1
SECRETARIO COMUNALE	1	
PERSONALE CAT. D	1	1
Di cui PO	1	1
Di cui a part time		1
PERSONALE CAT. C	0	1
Di cui PO	0	0
PERSONALE CAT. B		2
TOTALE PERSONALE	1	4

Con il presente piano azioni positive l'Unione favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1) Alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- 2) Agli orari di lavoro
- 3) All'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- 4) All'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione intervento: FORMAZIONE

OBIETTIVO: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali;

FINALITA' STRATEGICHE: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;

AZIONE POSITIVA 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione, utilizzando le professionalità esistenti;

AZIONE POSITIVA 2: predisporre riunioni di area con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di conferenza dei responsabili;

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili di P.O. – Segretario

A CHI E' RIVOLTO: a tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

OBIETTIVO: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità

FINALITA' STRATEGICHE: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro;

AZIONE POSITIVA 1: sperimentare nuove forme di orario flessibile e favorire l'accesso allo smart working;

AZIONE POSITIVA 2: prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;

AZIONE POSITIVA 3: prevede agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili di P.O. – Segretario Comunale

A CHI E' RIVOLTO: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale;

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

OBIETTIVO: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;

FINALITA' STRATEGICHE: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno;

AZIONE POSITIVA 1: programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile;

AZIONE POSITIVA 2: utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;

AZIONE POSITIVA 3: affidamento degli incarichi di responsabilità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile;

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili di P.O. -Segretario

A CHI E' RIVOLTO: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione intervento: INFORMAZIONE

OBIETTIVO: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità

FINALITA' STRATEGICA: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere

AZIONE POSITIVA 1: programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai responsabili di area sul tema delle pari opportunità.

AZIONE POSITIVA 2: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet dell'Ente.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili di P.O. - Segretario Comunale.

A CHI E' RIVOLTO: a tutti i dipendenti e a tutti i cittadini

5. Descrizione intervento: MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI

OBIETTIVO: tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestia, mobbing e discriminazioni

FINALITA' STRATEGICA: evitare l'insorgere di situazioni che creino casi di molestia, mobbing e discriminazioni e favorire la cooperazione e l'integrazione tra i dipendenti di sesso diverso.

AZIONE POSITIVA 1: l'Unione Foedus si impegna a far sì che non si creino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da:

- Pressioni o molestie sessuali

- Mobbing
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili di area e Segretario Comunale

A CHI E' RIVOLTO: a tutti i dipendenti

OBIETTIVI ANTICORRUZIONE:

- 1) Assolvimento dei monitoraggi delle misure specifiche e la collaborazione con il RPCT nell'implementazione e monitoraggio delle misure Generali e obbligatorie -> Destinatari: Segretario comunale e Responsabili d'Area
- 2) Predisposizione del nuovo PTCP 2024-2026 -> Destinatari: Segretario comunale e Responsabili d'Area
- 3) Formazione del personale

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Dato atto che:

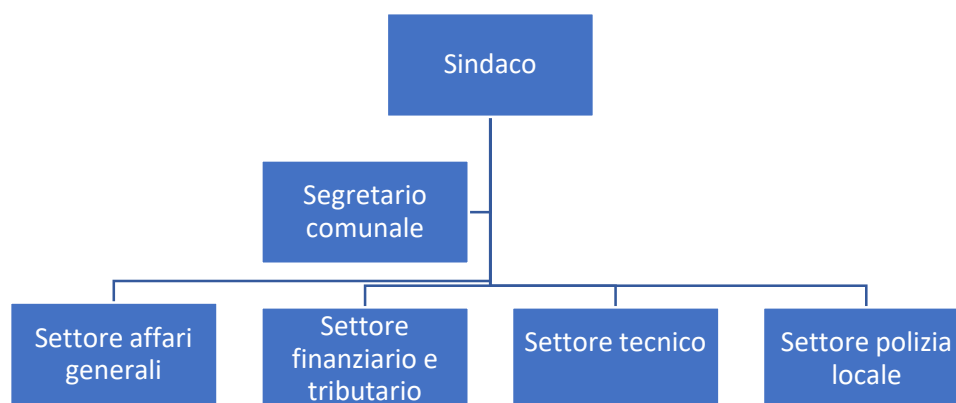
- Non vi sono state modifiche organizzative rilevanti
- Non si sono verificati fatti corruttivi

Vengono confermati i contenuti della sezione 2.3 del PIAO 2022-2024, approvato con deliberazione G.C. n. 96 del 14/10/2022 (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 27/04/2022 - allegato 1).

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

ORGANIGRAMMA DELL'ENTE



Al vertice dei settori vengono nominati dei Responsabili apicali a cui compete “lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle n. 4 aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice del Settore affari generali vi è il Segretario Comunale, a cui compete altresì il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente;
- al vertice dei Settori finanziario e tributario e tecnico vi sono due Responsabile incaricati di Posizione Organizzativa (dal 1° aprile 2023, incarico di Elevata Qualificazione).
- al vertice del Settore polizia locale vi è il Sindaco pro tempore (deliberazione G.C. n. 139 del 11/12/2019)

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Commessaggio ha in capo 5 dipendenti di cui 2 svolgono attività operative manuali che per loro natura non possono essere esercitate in smart working.

Con deliberazione n. 95 del 14/10/2022 la Giunta Comunale ha approvato il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile in cui si individuano quali condizioni prioritarie per l'accesso allo smart working:

- 1) dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;
- 2) dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Dette priorità sono previste dall'art. 18, comma 3-bis della legge n. 81/2017;
- 3) i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, lavoratori immunodepressi e familiari conviventi di persone immunodepresse (art. 39, D.L. n. 18/2020: la disposizione si applica fino al termine dello stato di emergenza attualmente fissato al 31.03.2022);

La ridotta dimensione dell'ente fa sì che necessariamente in capo ad ogni dipendente vi siano mansioni plurime e diversificate, parte delle quali per natura non sono esercitabili in smart working. Ad oggi non è ancora stata completata la mappatura all'interno delle macrostrutture per individuare i servizi che possono essere resi con lavoro agile, pertanto sarà compito di ogni responsabile di settore autorizzare le eventuali richieste di lavoro agile e sottoscrivere gli accordi individuali.

Le attività dei dipendenti, che siano in presenza o in smart working sono oggetto di misurazione con riferimento ai criteri e parametri individuati dal d.lgs. 150/2009 e del vigente sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti.

Con particolare riferimento al lavoro agile, per ogni obiettivo che si raggiunge anche solo parzialmente in smart working, vengono individuati indicatori che ne misurino efficacemente il raggiungimento. Non vi è discriminazione di punteggio massimo raggiungibile sulla valutazione a seconda che le attività vengano svolte in presenza o a distanza.

3.3 Programma triennale del fabbisogno di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.

Consistenza del personale al 31.12.2022

Totale: n. 5 dipendenti + 1 incarico art. 1 c. 557 l. 311/2004

Di cui:

n. 4 a tempo pieno ed indeterminato

n. 1 a tempo determinato e parziale

Sono altresì impiegate in comando n. 2 figure a tempo determinato e parziale (cat. C3 e C4).

Classificazione del personale nelle categorie/aree di inquadramento

I dipendenti in servizio al 31/12/2022, per un totale di **5**, sono così classificati:

n. **2** dipendenti inquadrati nella cat. D/Area dei Funzionari ed EQ

di cui:

n. 1 a tempo indeterminato con profilo di responsabile del Settore Economico Finanziario

n. 1 a tempo determinato con profilo di responsabile del Settore Tecnico

n. 1 dipendenti inquadrati nella cat. C/Area degli Istruttori
di cui:

n. 1 a tempo indeterminato addetto ai servizi demografici ed elettorale

n. 2 dipendenti inquadrati nella cat. B/Area Area degli Operatori esperti
di cui:

n. 1 a tempo indeterminato addetto al servizio scuolabus/manutentivo

n. 1 a tempo determinato addetto al servizio manutentivo

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO	
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	1115	b	0,00	
	SPESA RENDICONTO 2018		155.415,91	
FASE 2	SPESA RENDICONTO 2021		181.514,88	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2019		864.279,23	MEDIA 868.939,96
	ENTRATE RENDICONTO 2020		855.733,64	
	ENTRATE RENDICONTO 2021		886.807,00	
	FCDE PREVISIONE 2021		17.313,30	
	ENTRATE NETTO FCDE		851.626,66	
FASE 3				
CALCOLO % ENTE	21,31%			
FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%
FASE 5				
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	62.050,34		28,60%	
FASE 6				
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2		33,00%	Tabella 2	ANNO 2023
			0-999	33,00%
			1000-1999	33,00%
			2000-2999	28,00%
	incremento massimo teorico	62.050,34	3000-4999	26,00%
	incremento entro limite Tabella 2	51.287,25	5000-9999	24,00%
incremento effettivo	51.287,25	10000-59999	19,00%	
		60000-249999	14,00%	
		250000-1499999	8,00%	
		1500000>	4,00%	
FASE 7	NUOVO LIMITE SPESA			
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	spesa 2021 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	232.802,13		
<i>(EVENTUALE)</i>				
FASE 8				
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO	incremento effettivo + bonus facoltà residua	51.287,25		
INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA NUOVO LIMITE SPESA				
FASE 9				
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	62.050,34	243.565,22	

DIMOSTRAZIONE RISPETTO LIMITI ARTICOLO 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006				
	media 2011/2013	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
+ Spese macroaggregato 1	€ 216.580,25	€ 229.763,00	€ 229.088,00	€ 229.088,00
+ Altre spese (macroaggregato 4)	€ 19.111,79	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00
+ IRAP (macroaggregato 2)	€ 11.623,56	€ 13.562,00	€ 13.562,00	€ 13.562,00
Totale spese del personale	€ 247.315,61	€ 253.325,00	€ 252.650,00	€ 252.650,00
FPV Entrata	€ -	€ -	€ -	€ -
FPV Spesa	€ -	€ -	€ -	€ -
Spesa del personale al netto del FPV	€ 247.315,61	€ 253.325,00	€ 252.650,00	€ 252.650,00
- Componenti escluse (Fondi PNRR)	€ 5.056,47	€ 24.530,00	€ 24.530,00	€ 24.530,00
Componenti assoggettate al limite di spesa	€ 242.259,13	€ 228.795,00	€ 228.120,00	€ 228.120,00

Effettuata la ricognizione del personale assegnato ai diversi settori dell'Ente ed in relazione all'esigenze funzionali di ogni singolo settore:

- non emergono situazioni di soprannumero ed eccedenza di personale che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità e di collocamento in disponibilità
- l'Ente non versa in condizioni di dissesto, ha una popolazione al 31.12.2022 di n. 1082 abitanti e dovrebbe avere una dotazione di personale minima di 8 unità di ruolo ($1.082/132=8,19$) a fronte dei 4 a tempo indeterminato attualmente in servizio;
- non sono previste cessazioni per il triennio di riferimento

Si prevede la seguente programmazione assunzionale:

ANNO 2023

1)

Profilo professionale	Funzionario Tecnico
Categoria	D
N. posti	1
Rapporto di lavoro	tempo determinato (proroga dal 04.05.2023) ai sensi dell'art. 110, comma 1^, del D.Lgs. 267/2000
Orario di lavoro	tempo parziale 18/36
Settore di assegnazione	Settore Tecnico

Modalità copertura	Proroga contratto in essere sino a termine mandato del Sindaco
--------------------	--

2)*

Profilo professionale	Istruttore
Categoria	C
N. posti	1
Rapporto di lavoro	tempo determinato
Orario di lavoro	tempo parziale 12/36
Settore di assegnazione	Settore Tecnico
Modalità copertura	Tempo determinato ai sensi dell'art. 1 c.557 L. 311/2004

3)

Profilo professionale	Agente di Polizia Locale
Categoria	C
N. posti	1
Rapporto di lavoro	tempo determinato
Orario di lavoro	tempo parziale 6/36
Settore di assegnazione	Settore Polizia Locale
Modalità copertura	Tempo determinato ai sensi dell'art. 1 c.557 L. 311/2004

ANNO 2024

Profilo professionale	Istruttore
Categoria	C
N. posti	1
Rapporto di lavoro	tempo determinato
Orario di lavoro	tempo parziale 12/36

Settore di assegnazione	Settore Tecnico
Modalità copertura	Tempo determinato ai sensi dell'art. 1 c.557 L. 311/2004

ANNO 2025

Profilo professionale	Istruttore
Categoria	C
N. posti	1
Rapporto di lavoro	tempo determinato
Orario di lavoro	tempo parziale 12/36
Settore di assegnazione	Settore Tecnico
Modalità copertura	Tempo determinato ai sensi dell'art. 1 c.557 L. 311/2004

*Si tratta di un'assunzione volta alla realizzazione di progetti PNRR di cui l'Ente risulta soggetto attuatore ai sensi dell' art. 31 bis, comma 5[^], del DL n. 152/2021 il quale prevede che: *"1. Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296."*

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 alla sottosezione "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC e dal PTCPT 2021/2023, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";