



# **COMUNE DI PRESEZZO**

**Provincia di Bergamo**

Via Vittorio Veneto,1049 - 24030 Presezzo (BG) C.F. 82003210166 P.IVA 01757940166

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE P.I.A.O.**

**Triennio 2023 – 2025**

(art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113)

## Premessa

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sono:

- 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 D.L. 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 - 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 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 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione PNA ed 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.

In data 24/06/2022 è stato approvato il DPR 81/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale in data 30.06.2022 ed in vigore dalla data del 15 luglio 2022, avente ad oggetto: "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di attività ed organizzazione*", mentre in data 30.06.2022 con Decreto Ministeriale n. 132, emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica - e pubblicato in GU il 07/09/2022, vengono definiti il contenuto del PIAO e le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

L'art. 6 del D.M. n. 132/2022, infatti, stabilisce che:

1. *Le pubbliche amministrazioni 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.*
2. *L'aggiornamento nel 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 è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.*
3. *Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 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.*
4. *Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.*

Il richiamato D.M. n. 132/2022 stabilisce, inoltre, che:

- *il PIAO venga adottato entro il 31 gennaio, abbia durata triennale e venga aggiornato annualmente entro la predetta data;*
- *assicuri la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto;*
- *in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione del PIAO, venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.*

## SEZIONE 1. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>
<b>Comune di Presezzo</b>
<b>Indirizzo:</b> Via Vittorio Veneto, n. 1049 - Presezzo - Prov. Bergamo
<b>Codice fiscale:</b> 82003210166 <b>Partita IVA:</b> 01757940166
<b>Sindaco:</b> Paolo ALESSIO
<b>Numero dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente (al 31.12.2022):</b> n. 23
<b>Telefono:</b> 035/464611
<b>Sito internet:</b> <a href="http://www.comune.presezzo.bg.it">http://www.comune.presezzo.bg.it</a>
<b>E-mail:</b> <a href="mailto:protocollo@comune.presezzo.bg.it">protocollo@comune.presezzo.bg.it</a>
<b>PEC:</b> <a href="mailto:comune.presezzo@pec.regione.lombardia.it">comune.presezzo@pec.regione.lombardia.it</a>

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Sottosezione: Valore pubblico**

#### Non richiesta per enti con meno di 50 dipendenti

Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023-2025 – Sezione strategica – è stato approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 9 del 18/04/2023.

### **2.2 Sottosezione: Piano della Performance**

La Sottosezione viene compilata anche se non richiesta per enti con meno di 50 dipendenti.

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il sistema di valutazione della performance del Comune di Presezzo è stato approvato con Delibera della Giunta comunale n. 134 del 20/12/2022.

Gli obiettivi di performance per l'anno 2023 e le schede di valutazione dei dipendenti sono stati validati dal Nucleo di Valutazione dell'Ente in data 19/05/2023.

Allegato 1: Schede relative agli obiettivi di performance per l'anno 2023 e schede di valutazione dei dipendenti per categoria.

Il D.Lgs. n. 150/2009 prevede di inserire tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8, co. 1, lett. h). Nel Piano della Performance 2023 il Comune di Presezzo non ha individuato specifici obiettivi relativi alle politiche di genere, ritenendo piuttosto di integrare il principio delle pari opportunità nel modus operandi dell'organizzazione indipendentemente dall'ambito di intervento.

Con determinazione del Segretario comunale n. 229 del 15.11.2013 veniva costituito e nominato, ai sensi dell'art. 24-bis del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) di cui all'art. 48 del D.lgs. 198/2006, secondo gli indirizzi espressi nella deliberazione di Giunta comunale n. 26 del 20.03.2012.

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della Legge del 28.11.2005 n. 246" e successive modifiche e integrazioni, dispone che venga predisposto un "Piano di azioni positive – di durata triennale – tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il Piano di azioni positive del Comune di Presezzo non può prescindere dalla constatazione che l'organico dell'Ente presenta una prevalente presenza femminile.

Al 31/12/2022, infatti, l'organico del Comune risulta costituito da nr. 23 dipendenti a tempo indeterminato (full-time e part-time), di cui nr. 16 di sesso femminile e nr. 7 di sesso maschile, come risulta dalle tabelle che seguono:

<b>Categoria/Ruolo</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Cat. "D" – Resp. Area	8	1	8
Cat. "C"	5	5	9
Cat. "B"	3	1	4
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>23</b>

la cui suddivisione in base alla Categoria Economica è la seguente:

Lavoratori	Cat. D.6	Cat. D.4	Cat. D.2	Cat. D.1	Cat. C.6	Cat. C.5	Cat. C.4	Cat. Ca1	Cat. C.3	Cat. B.7	Cat. B.5	Cat. B.4	Cat. B.3	Cat. B.1	Tot.
Donne	1	0	2	4	2	0	2	1	0	1	1	1	0	0	16
Uomini	0	1	0	0	0	2	1	0	1	0	0	0	1	1	7
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>23</b>

e la cui suddivisione per Area è la seguente:

<b>Settore</b>		<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Affari Generali	Cat. D	3	0	3
	Cat. C	2	0	2
	Cat. B7	1	0	1
	Cat. B1	0	1	1
	<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
Economico Finanziaria –	Cat. D	2	0	2
	Cat. C	2	0	2
	Cat. B	1	0	1
	<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
Servizi alla Persona	Cat. D	1	0	1
	Cat. B	1	0	1
	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Gestione del Territorio	Cat. D	1	1	2
	Cat. C	1	4	5
	Cat. B	0	1	1
	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
<b>Totale</b>		<b>16</b>	<b>7</b>	<b>23</b>

Si dà atto che, sempre al 31/12/2022, che:

Il Segretario comunale è: nr. 1 uomo;

la RSU del Comune è costituita da: n. 1 donna e n. 2 uomini;

il C.U.G. del Comune è costituito come di seguito indicato:

Carica	Donne	Uomini	Totale
Presidente	0	1	1
Componenti effettivi	3	0	3
Componenti supplenti	1	2	3
Totale	4	3	7

Allo stato dei fatti, quindi, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, bensì:

- presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente e nelle condizioni di lavoro e nello sviluppo professionale;
- agevolare le/i dipendenti, dando la possibilità a tutte/i di svolgere le proprie mansioni con impegno e partecipazione, in un luogo di lavoro caratterizzato da benessere ambientale ed organizzativo, privo di particolari disagi;
- promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Con il presente Piano di azioni positive, quindi, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano quanto sopra indicato - tenendo 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;
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.

### **2.3 Sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza**

Su indicazione contenuta nella deliberazione ANAC n. 1074 del 21/11/2018, secondo cui "i Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell'anno successivo all'adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possano provvedere all'adozione del PTCP con modalità semplificate", per l'anno 2023 si intende confermare il *Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023*, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 31/03/2021 e confermato per l'anno 2022 con deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 08/02/2022.

Allegato 2 Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023

Allegato 2A Mappatura dei processi

Allegato 2B Analisi dei rischi

Allegato 2C Misure

Allegato 2C1 Misure per aree di rischio

Allegato 2D Misure di trasparenza

Allegato 2E Patto di integrità



## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Sottosezione: Struttura organizzativa

Il Comune di Presezzo è articolato in 4 Settori, a loro volta suddivisi in uffici.

#### Settore Affari Generali

- ❖ Servizi demografici (Anagrafe, Stato civile, Elettorale, Leva)
- ❖ Segreteria e protocollo
- ❖ Messo comunale
- ❖ Biblioteca
- ❖ Cimitero

#### Settore Gestione del Territorio e sue risorse

- ❖ Edilizia privata
- ❖ Urbanistica
- ❖ Lavori pubblici e manutenzioni
- ❖ Ecologia
- ❖ Polizia locale

#### Settore Gestione risorse Economiche e Finanziarie

- ❖ Ragioneria
- ❖ Economato
- ❖ Tributi
- ❖ Ecografico

#### Settore Servizi alla persona

- ❖ Servizi sociali
- ❖ Diritto allo studio
- ❖ Sport

Nella tabella la consistenza del personale al 31/12/2022:

Qualifica	Dipendenti di ruolo	Dipendenti non di ruolo	Totale
A1	0	0	0
A2	0	0	0
A3	0	0	0
A4	0	0	0
A5	0	0	0
B1	1	0	1
B2	0	0	0
B3	1	0	1
B4	1	0	1
B5	1	0	1
B6	0	0	0
B7	1	0	0
C1	1	0	1
C2	0	0	0

C3	0	0	0
C4	4	0	4
C5	1	0	0
C6	3	0	3
D1	4	0	4
D2	2	0	2
D3	1	0	1
D4	1	0	1
D5	0	1	1
D6	1	0	0
Segretario	0	1	1
Dirigenti	0	0	0
TOTALI	22	2	24

### 3.1 Sottosezione: Organizzazione del lavoro agile

In Italia il lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e, dall'altro, differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento anche nel settore pubblico, a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con il d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha adottato il 30 novembre 2021 le "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche". Il CCNL 2019-2021 del 16.11.2022, agli artt. da 63 a 70, disciplina le modalità di accesso e organizzazione del lavoro agile.

Con successivo aggiornamento del presente Piano, il Comune di Presezzo provvederà ad adottare una disciplina del lavoro agile.

### 3.3 Sottosezione: Piano triennale dei fabbisogni di personale

L'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999.

L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata ad una riorganizzazione e rimodulazione programmata delle spese del personale. Il D.Lgs. 165/2001 dispone, inoltre, quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

- art. 6 – comma 4 - il documento di programmazione deve essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e deve risultare coerente con gli strumenti di programmazione economico- finanziaria;
- art. 6 - comma 4bis - il documento di programmazione deve essere elaborato su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- art. 35 – comma 4 – la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento.

In base a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 118 del 2011, le amministrazioni pubbliche

territoriali (ai sensi del medesimo decreto) conformano la propria gestione a regole contabili uniformi definite sotto forma di principi contabili generali e di principi contabili applicati. Il principio contabile sperimentale applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

La programmazione, che è stata effettuata in coerenza con le valutazioni in merito ai fabbisogni organizzativi espressi dai Dirigenti dell'Ente, è riportata nel presente documento sotto forma di indirizzi e direttive di massima, a cui dovranno attenersi nelle indicazioni operative i piani occupazionali annuali approvati dalla Giunta Comunale.

Verificato, inoltre, per il rispetto in materia di contenimento della spesa di personale, che:

1. L'ente ha registrato una spesa del personale nell'anno 2018 di € 887.874,90;
2. Nell'anno 2021 la spesa del personale, sulla base dei dati del rendiconto, ammonta ad € 815.737,73;
3. Facendo applicazione dell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020 il valore soglia del tetto della spesa non deve essere superiore al 27,2% della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione;
4. Accertato che le entrate correnti relative agli esercizi 2019-2020-2021 ammontano rispettivamente come da allegato 1 al paragrafo 2 sub.1 alla presente deliberazione e che altresì il FCDE, iscritto nel bilancio di previsione 2021, ammontava a € 51.700,00;
5. Pertanto il tetto teorico di spesa del personale ammissibile come riportato al paragrafo 3 dell'allegato 1 ammonta ad € 975.273,59 a fronte di una spesa prevista 2023 di € 896.870,00 (macroaggregato 101);
6. Che l'art. 5 del D.M. del 17 marzo 2020 prescrive per l'esercizio 2023 una crescita della spesa del personale rispetto al 2018 del 27,00%;
7. Rammentato altresì che nel corso del 2022 risultano essere cessati dal servizio:  
→ N°3 funzionari (ex categoria D1)
8. Rammentato che la previsione di spesa per l'anno 2023 è già adeguata al nuovo CCNL 2022 del 16/11/2022 e all'incremento previsto per la legge di bilancio 2023 dell'1,5% del monte salari.
9. Rilevato che alla data di redazione del presente atto risulta già agli atti d'ufficio la domanda di collocamento a riposo di n. 1 istruttore (ex Categoria C) che implica la cessazione dello stesso entro il primo semestre del corrente anno;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Verificato che la ricognizione avviata per l'approvazione del presente fabbisogno assunzionale 2023- 2025 evidenzia che:

- le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
- i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;

Vista la consistenza della dotazione organica rimodulata in base ai fabbisogni programmati per il triennio 2023/2025 e per le motivazioni ed i presupposti espressi sopra e nel rispetto dei vigenti vincoli di finanza pubblica nei termini esposti in narrativa e nell'allegato sub. 1, si approva il seguente Piano triennale 2023-2025 di fabbisogno del personale:

→ per l'anno 2023:

- ✓ N. 2 Istruttore Amministrativo CAT. C1 – Tempo pieno ed indeterminato
- ✓ N. 1 Funzionario ex CAT. D1 – Tempo pieno ed indeterminato

→ per l'anno 2024 e 2025:

- ✓ Eventuali assunzioni di personale cessato.

Si attesta che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e s.m.i., e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del predetto D.Lgs., non emergono situazioni di personale in esubero per il triennio considerato.

Si dispone che l'assunzione delle risorse umane programmate avverrà sperando, secondo l'ordine di priorità di seguito riportato, le seguenti procedure, rimettendo al responsabile del servizio la valutazione circa le condizioni per l'efficiente ed efficace conclusione dei procedimenti assunzionali:

- a) accesso alle graduatorie concorsuali pubblicate da altri enti ai sensi dell'art.3, comma 61, legge n.350/2003;
- b) bando di mobilità volontaria ai sensi dell'art.30, comma 1 quater, del d.lgs. n.165/2001, come modificato dal d.l. n.77/2021;
- c) procedure concorsuali, anche in convenzione con altri enti, ai sensi dell'art.35 del d.lgs. n.165/2001.

La spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013 pari a € 939.929,55.=, fermo restando che le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006.

La programmazione de qua è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento, per sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli normativi o di finanza pubblica, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione. Le assunzioni che se non si completeranno nell'anno 2023 saranno automaticamente spostate sulla programmazione dell'anno 2024.

Il parere del Revisore dei conti sul Piano del fabbisogno del personale, è stato acquisito in occasione dell'approvazione della Deliberazione della Giunta comunale n. 26 del 28/03/2023 "*Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025. Approvazione.*" Propedeutica all'approvazione del Bilancio di previsione 2023-2025.

L'Ente ad oggi non ha approvato uno specifico Piano per la formazione

## **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

### Non richiesta per enti con meno di 50 dipendenti

Per quanto riguarda la performance, il monitoraggio verrà effettuato secondo le regole dell'ordinamento degli Enti Locali di cui al Dlgs. 267/2000 e secondo i principi di cui al D.Lgs. 165/2001 e Dlgs. 150/2009 in ragione delle funzioni svolte dal Nucleo di Valutazione.

Relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC.