

COMUNE DI META

PROVINCIA DI NAPOLI



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - PRIMA APPLICAZIONE E RICOGNIZIONE DEI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE 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.)

COMUNE DI META

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni > 50 dipendenti	Amministrazioni < 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		SI	
<p>Scheda anagrafica: Comune di Meta Indirizzo: via Municipio 13 - 80062, Meta (Na)Codice fiscale/Partita IVA: 01241931219 Telefono:0810812221 Sito internet: https://www.comune.meta.na.it PEC: comune.meta@asmepec.it</p>			
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	<p>Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”.</p> <p>In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).</p> <p>Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera.</p> <p>In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici driver come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità.</p> <p>Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.</p> <p>Tale visione è integrata all'interno del Piano della Performance per l'anno 2022, in quanto ogni obiettivo definito dal Comune di Meta rientra all'interno di una delle dimensioni del Valore Pubblico, ed è valutato sulla base dei driver (semplificazione,</p>	SI	NO

	<p>digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità) identificati all'interno del D.M. del 24 giugno 2022, rendendo così i risultati misurabili e fruibili all'interno ed all'esterno dei diversi stakeholder.</p>		
<p>Valore Pubblico: il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2023-2025 dovrà essere approvato con apposita Delibera di Consiglio Comunale</p>			
<p>2.2.Performance</p>	<p>Il Comune di Meta ha approvato con Del. Di Consiglio n. 33 del 24 Luglio 2019 le Linee Programmatiche da realizzare nel corso del mandato i cui obiettivi sono stati definiti all'interno dei vari Piani degli Obiettivi approvati negli anni precedenti.</p> <p>In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riqualficazione del Centro Storico che è il cuore pulsante attorno al quale si è sviluppata l'identità metese • Rilancio e riqualficazione del litorale metese per continuare il processo di valorizzazione delle attività turistiche-ricettive e commerciali. • Rilancio del turismo, del commercio e dell'artigianato metese attraverso apposite iniziative e manifestazioni atte a far conoscere il territorio ed i prodotti tipici, nonché partecipazione a fiere internazionali. • Riqualficazione dei plessi scolastici per una migliore vivibilità degli spazi e dei locali e maggiore attenzione all'utenza con iniziative atte a tutelare le famiglie meno abbienti. • Potenziamento del personale dell'area vigilanza, reperimento di aree parcheggio per i periodi di maggiore afflusso turistico, misure atte a garantire una miglio viabilità sul territorio. • Riqualficazione ed ampliamento delle strutture sportive esistenti sul territorio vista l'importanza dell'attività sportiva nella vita dei cittadini metesi; • Ampliare i servizi di assistenza per le fasce più deboli introducendo anche aiuti a sostegno canone di locazione, pagamento utenza ecc. in un momento storico di grave crisi socio-economica • Creare una Metasempre più connessa, dove sia più semplice interagire spostandosi o comunicando, perlavoro, per questioni burocratiche o per diletto. L'obiettivo è quello di incrementare la connessione digitale e la tecnologia per garantire l'accessibilità a 	<p style="text-align: center;">SI</p>	<p style="text-align: center;">NO</p>

	<p>tutti.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliare il sistema di videosorveglianza per garantire maggiore sicurezza sul territorio e potenziare il servizio di protezione civile • Tutelare il patrimonio paesaggistico attraverso riqualificazione e manutenzione regolare degli spazi verdi pubblici • Miglioramento della macchina amministrativa attraverso ampliamento della dotazione organica e digitalizzazione dei vari procedimenti amministrativi per garantire maggiore efficienza, trasparenza e rapidità nei servizi e nelle risposte all'utenza. 		
--	---	--	--

Performance: il Piano della Performance per il triennio 2023-2025 sarà allegato del presente PIAO

<p>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Con la Legge n. 190/2012 sono state approvate le “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” che introducono nell’ordinamento nazionale un sistema organico di prevenzione della corruzione, caratterizzato da due livelli strategici:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nazionale, mediante la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) di volta in volta approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione; - decentrato, mediante la predisposizione da parte di ogni amministrazione pubblica di un piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Ai sensi dell’art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 e s.m.i., la Giunta Comunale definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategica-gestionale e del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), il quale viene adottato dal citato organo di indirizzo ogni anno entro il 31 gennaio, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT). <p>L’aggiornamento del PTPCT è necessario sia nel caso in cui vengano individuati nuovi</p>	<p style="text-align: center;">SI</p>	
---	---	--	--

	<p>rischi non mappati in precedenza o a seguito di modifiche legislative su materie o ambiti non disciplinati, sia a seguito di diversa valutazione dell'approccio del rischio di corruzione sull'organizzazione dell'Ente e a seguito di nuovi indirizzi del Legislatore o dell'ANAC. I Responsabili attestano di essere a conoscenza del PTPCT approvato e provvedono alla sua esecuzione. Essi devono astenersi ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990 e s.m.i. in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale. Inoltre, i Responsabili provvedono periodicamente al monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali ed alla tempestiva eliminazione delle anomalie eventualmente riscontrate e attestano semestralmente l'avvenuto monitoraggio, nonché gli eventuali scostamenti e le misure correttive adottate, nell'ambito della Relazione semestrale inerente le pubblicazioni in materia di trasparenza. I Responsabili riferiscono al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con cadenza almeno semestrale e col supporto dei dipendenti loro assegnati, circa l'attuazione dei modelli operativi previsti nella parte terza del PTPCT. Relativamente ai principi generali di adozione, si applica sostanzialmente il c.d. "ciclo di Deming", ossia il ciclo di PDCA (plan-do-check-act): un modello studiato per il miglioramento continuo dei processi e l'utilizzo ottimale delle risorse e che si articola appunto nelle seguenti fasi in sequenza logica:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. P – Plan: Pianificare (cosa fare/come fare/chi deve fare) 2. D – Do: Esecuzione del piano 3. C – Check: Monitoraggio e controllo, verifica dei risultati e dei riscontri 4. A – Act: Azione per rendere definitivo e/o migliorare il processo. <p>L'individuazione delle "attività a rischio corruttivo" e delle conseguenti misure organizzative avviene anche sulla base dell'esperienza maturata nei diversi ambiti di competenza dell'Amministrazione e mediante il costante presidio delle strutture di riferimento, tenuto altresì conto sia degli esiti del monitoraggio svolto sullo stato di attuazione del PTPCT, sia degli esiti di eventuali audit interni, nonché del contesto esterno e interno.</p>		
--	---	--	--

Anticorruzione: il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2023-2025 costituisce allegato al presente PIAO

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa	<p>Sono state avviate le attività finalizzate alla definizione, al ridisegno / ripensamento complessivo degli assetti macrostrutturali, ordinamentali e gestionali dell'Ente – e relativa messa a regime. Alla luce degli interventi di revisione organizzativa attuati, la struttura organizzativa dell'Ente si configura come segue:</p>	SI																													
<table border="1"> <tr> <td>SEGRETARIO GENERALE</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>AREE ORGANIZZATIVE</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>TOTALE</td> <td>11</td> </tr> </table>	SEGRETARIO GENERALE			1	AREE ORGANIZZATIVE	10	TOTALE	11	<p>In tale contesto, si è provveduto a riorganizzare i servizi causa il pensionamento di Responsabile Settore a decorrere dal 01/03/2023. Tale revisione si concretizza in una manovra di valorizzazione del personale interno, attraverso spostamento servizi delle P.O. dell'Ente, necessaria in considerazione dei volumi di attività richiesti per la realizzazione dei progetti / interventi strategici, anche correlati con il Programmi di finanziamento nazionali ed europei (PRNN, React-EU, ecc.). La spesa di personale individuata per il funzionamento dei servizi è la seguente:</p>																						
SEGRETARIO GENERALE	1																														
AREE ORGANIZZATIVE	10																														
TOTALE	11																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>SPESA PERSONALE</th> <th>DI</th> <th>2023</th> <th>2024</th> <th>2025</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>RETRIBUZIONI</td> <td></td> <td>1.624.635,52</td> <td>1.648.922,86</td> <td>1.631.534,98</td> </tr> <tr> <td>IRAP</td> <td></td> <td>135.270,12</td> <td>136.887,21</td> <td>135.472,37</td> </tr> <tr> <td>TOTALE</td> <td></td> <td>1.759.905,64</td> <td>1.785.810,07</td> <td>1.767.007,35</td> </tr> <tr> <td>DI COMPETENZA PERSONALE COMPARTO</td> <td>CUI</td> <td>1.668.705,64</td> <td>1.698.610,07</td> <td>1.683.007,35</td> </tr> <tr> <td>DI CUI FONDO P.O.</td> <td>DI</td> <td>91.200,00</td> <td>87.200,00</td> <td>84.000,00</td> </tr> </tbody> </table>	SPESA PERSONALE	DI	2023	2024	2025	RETRIBUZIONI		1.624.635,52	1.648.922,86	1.631.534,98	IRAP		135.270,12	136.887,21	135.472,37	TOTALE		1.759.905,64	1.785.810,07	1.767.007,35	DI COMPETENZA PERSONALE COMPARTO	CUI	1.668.705,64	1.698.610,07	1.683.007,35	DI CUI FONDO P.O.	DI	91.200,00	87.200,00	84.000,00	<p>Nel corso dell'ultimo quinquennio, le dinamiche occupazionali del Comune di Meta hanno registrato un'aumento pari al 25%, passando dalle 38 unità di personale a tempo indeterminato in forza al 31.12.2017 alle 51 unità al 31.12.2022. In particolare, il fenomeno è accentuato negli ultimi tre anni, durante il quale il numero delle cessazioni è sensibilmente incrementato rispetto alle medie storiche per l'effetto "Quota 100". Tali perdite sono state compensate dalle nuove assunzioni prima part-time e successivamente incrementate fino al tempo pieno nel rispetto del vincolo della sostenibilità finanziaria introdotto dall'art. 33 del D.L. 34/2019.</p>
SPESA PERSONALE	DI	2023	2024	2025																											
RETRIBUZIONI		1.624.635,52	1.648.922,86	1.631.534,98																											
IRAP		135.270,12	136.887,21	135.472,37																											
TOTALE		1.759.905,64	1.785.810,07	1.767.007,35																											
DI COMPETENZA PERSONALE COMPARTO	CUI	1.668.705,64	1.698.610,07	1.683.007,35																											
DI CUI FONDO P.O.	DI	91.200,00	87.200,00	84.000,00																											

Organizzazione: la Struttura Organizzativa dell'Ente è stata approvata con delibera di Giunta n. 34 del 16.2.2023

<p>SETTORE 1 -Segreteria AA.GG. -Pubblica Istruzione -Attività Produttive - Politiche Sociali -Personale e risorse umane -U.R.P -Comunicazione -Servizi informatici e videosorveglianza (gare e manutenzione)</p>	<p>SETTORE 5 - Condonò</p>	<p>SETTORE 9 -Vigilanza -Viabilità -Sicur.Territorio -Att.Controllo e Indagini di P.G. -Parcheggi-Gestione</p>	<p>SETTORE 10 -Gest.Bilancio -Stipendi -Prog.Economica Finanziaria -Tributi -Controllo di gestione -Economato -Provveditorato -Ecologia</p>
<p>SETTORE 2 -Stato Civile -Anagrafe-Elett. Leva – Giudici Popolari -Statis. e Censimento -Pari Opportunità</p>	<p>SETTORE 6 - Urbanistica e Territorio -Ufficio Paesaggio - -Pianif. Territoriale – PUA</p>		
<p>SETTORE 3 - Contratti -Segreteria del Sindaco -Affari legali e contenzioso</p>	<p>SETTORE 7 - Demanio - CUC -Verde Pubblico -Patrimonio - Manutenzione – Lavori Pubblici -Prot.Civile - Servizi Cimiteriali (compr.Lavori) - Ufficio Sismico</p>		
<p>SETTORE 4 - Illum.ne. Natalizie - Turismo-Spettacolo-Cultura -Politiche Giovanili - Sport</p>	<p>SETTORE 8 - Ufficio Europa -Sicurezza L.81/08 - Recovery fund (opere pubbliche) - P.Illum.ne</p>		

<p>3.2 Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Il Comune di Meta, a seguito dell'emergenza epidemica da COVID- 19 e contestualmente a tale periodo, ha sperimentato il lavoro agile. Tale nuova modalità di lavoro è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e di agevolare i tempi di vita e di lavoro.</p> <p>Nonostante l'Ente non avesse mai attuato alcuna sperimentazione del lavoro agile, grazie a questo ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria del 2020/2021, consentendo di contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi comunali. Il POLA si inserisce all'interno di uno scenario orientato al miglioramento organizzativo dell'Ente Pubblico, all'evoluzione del territorio e al benessere della comunità.</p> <p>Su tali basi si è sviluppato il presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) che si integra nel ciclo di programmazione dell'Ente attraverso il Piano della Performance, come previsto dall'art.10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150.</p> <p>Il Piano è redatto secondo quanto previsto dall'art. 263, comma 4-bis, del D.L. n.34/2020, di modifica dell'art.14, della Legge 7 agosto 2015, n.124, modificato dell'art.1 del D.L. n. 56/2021 e secondo le Linee Guida in materia di lavoro agile nelle PP.AA., ai sensi dell'art. 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.</p> <p>Il lavoro agile è rivolto a tutti i dipendenti comunali sia a tempo determinato e indeterminato, che a tempo pieno o parziale.</p> <p>La normativa vigente prevede che almeno il 15% dei dipendenti possa avvalersi di tale modalità di prestazione lavorativa (art. 1 D.L. 56/2021).</p> <p>Nello specifico, i dipendenti potranno svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile</p>	<p>SI</p>	
---	---	------------------	--

	<p>qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:</p> <ul style="list-style-type: none"> - è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnato il lavoratore, senza la necessità di presenza fisica nella sede di lavoro; -è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro; -è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti; -è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile; -non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese, che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Responsabile di Settore cui è assegnato. <p>I Responsabili di Settore, nell'ambito della propria autonomia gestionale ed organizzativa, concordano con il Segretario Generale, anche per il tramite dello scambio di comunicazioni scritte, i termini e le modalità per l'espletamento della propria attività lavorativa in modalità agile, tenuto conto del prevalente svolgimento in presenza della propria prestazione lavorativa, così come previsto dall'art. 1, comma 3, del Decreto del Ministro della Funzione Pubblica dell'08.10.2021.</p>		

<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>a) In data 13/02/2023, la Giunta Comunale ha approvato con delibera n. 30 il Documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 (a cui si rimanda per maggiori dettagli). Il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. In particolare, il Comune di Meta, collocandosi nella fascia demografica tra 5.000 e 9.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (26,90%), non vede limitata la propria capacità di spesa in base alla regola del turn over al 100% ai sensi dell'art. 3 c. 5 e seguenti del D.L. n. 90/2014, si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020: in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può 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 non superiore al valore soglia citato; in base dell'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1, prevedendo per l'anno 2023 un incremento della spesa del personale pari all' 25,0%;</p>	<p>SI</p>	
---	--	-----------	--

	<p>La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, è lo strumento grazie al quale il Comune di Meta determina le risorse e le relative modalità reclutamento. Tale pianificazione, ispirandosi a criteri di efficienza, trasparenza, imparzialità ed economicità, è una delle maggiori leve di supporto al Capitale Umano che l'Amministrazione mette in atto per traguardare gli obiettivi strategici dell'Ente.</p> <p>In particolare, in linea con i vincoli normativi e le disponibilità finanziarie, la programmazione è caratterizzata dai seguenti ambiti di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la programmazione del fabbisogno di personale dipendente; - il piano delle assunzioni a tempo determinato. <p>Negli ultimi anni la formazione ha acquisito sempre maggiore importanza nell'ambito della Pubblica Amministrazione, che è considerata un attore fondamentale per la ripartenza del Paese. L'attuazione del PNRR, in particolare, ha posto al centro dell'attenzione il tema, evidenziando la necessità di un'attività di formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti. Lo sviluppo delle competenze rappresenta, insieme alla digitalizzazione, al recruiting ed alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021. La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese." Il Comune di Meta comprende la necessità di avere dipendenti altamente qualificati e a tal fine attua una strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane, che consenta di mettere in correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel Ciclo di Gestione della Performance, come indicato dal Dipartimento di Funzione Pubblica. La formazione del personale diventa così la chiave per il miglioramento della qualità del lavoro e per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente.</p>		
--	---	--	--

COMUNE META	
Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali	
abitanti 31/12/2021 n. 7.957	
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020	
Spesa personale come da Macroaggregato 101 – Personale (dati ultimo rendiconto approvato 2021)	1.635.943,00
Spese personale a tempo determinato	

Spese rimborsate ad altri enti per personale in comando	0,00
Spese per missioni, formazione, buoni pasto, etc	0,00
Altre spese (ISTAT - Censimenti - ETC..)	
IRAP	107.506,19
Totale	1.743.449,19
IRAP	107.506,19
Totale spesa personale al netto dell'IRAP	1.635.943,00

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato (2021)	1.635.943,00
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2019	7.061.881,98
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2020	7.031.625,48
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2021	7.364.291,85
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	21.457.799,31
MEDIA ENTRATE CORRENTI	7.152.599,77
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2021	369.890,86
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	6.782.708,91
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	24,12
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1	E
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	26,90%

MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA	
(MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA)	
(B x D)	1.824.548,70
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ANNO 2021(E)	188.605,70
% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (F) (PRENDERE % TABELLA 2)	25,00%
SPESA PERSONALE ANNO 2021 (G)	1.640.061,45
INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM (H= G x F)	410.015,37
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI (I) (EVENTUALE) (*)	68.611,87
LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE: TOTALE SPESA DI PERSONALE RENDICONTO APPROVATO ANNO 2021 + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 (H) O, IN DEROGA (SE PIU' FAVOREVOLI), LE FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE PREVIGENTE NORMATIVA, FERMO RESTANDO IL LIMITE MASSIMO DI SPESA CONSENTITA (I)	2.050.076,82
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE SPENDIBILI (**)	188.605,70
ELEVATE PROFESSIONALITA' E AUMENTO SALARIO ACCESSORIO	2.600,00
RINNOVI CCNL 2019/2021	40.205,05
RINNOVI CCNL 2022/2024	6.315,71
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE SPENDIBILI	139.484,94

Fabbisogno di personale: il Piano del Fabbisogno del Personale per il triennio 2023-2025 è stato approvato con delibera di Giunta n. 30 del 13/02/2023

4. MONITORAGGIO	L'elaborazione di questo PIAO rappresenta una versione pilota, in quanto è avvenuta in corso d'anno e alcuni documenti di programmazione sono già stati adottati (Piano delle Azioni Positive – Fabbisogni personale) , per cui l'Amministrazione prevede per l'anno 2023 una modalità di monitoraggio ibrida, costituita dagli attuali strumenti di rendicontazione e dalla Matrice del Valore Pubblico del Comune di Meta. Si precisa che l'Ente prevede di sviluppare per le prossimi adozioni del PIAO un sistema di monitoraggio integrato che sfoci nella redazione di una Relazione olistica annuale, utile a rendicontare una programmazione sinergica degli ambiti previsti. Gli attuali strumenti di rendicontazione Le modalità di consuntivazione attualmente implementate per i singoli ambiti sono di seguito riportate:		SI		
	AMBITO	MODALITA' DI MONITORAGGIO			OWNER
	PERFORMANCE	DUP – Documento Unico di Programmazione: rendicontazione semestrale PdO – Piano degli Obiettivi: monitoraggio semestrale e rendicontazione annuale Performance organizzativa ed individuale: valutazione annuale			Servizi Finanziari Risorse Umane
	ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Monitoraggio semestrale attraverso Stato di attuazione Modelli Operativi e rendicontazione annuale attraverso specifica Relazione			Segreteria Generale
Benessere organizzativo e modalità di lavoro: POLA	Monitoraggio periodico degli esiti del Lavoro Agile all'interno della Amministrazione, attraverso la redazione di specifici report	Risorse Umane			

	Fabbisogni di personale	L'attuazione del piano triennale dei Fabbisogni di personale è monitorata in tempo reale attraverso l'utilizzo Della sezione amministrazione trasparente dal quale derivano tutte le informazioni utili per i diversi stakeholder.	Risorse Umane		
	Formazione	L'attuazione degli interventi formativi erogati ai dipendenti del Comune di Meta è monitorata attraverso la relazione annuale allegata al rendiconto dei Responsabili dei servizi.	Risorse umane		