

Comune di Castel di Lama
Provincia di
Ascoli Piceno

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025.

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice

PREMESSA	4
RIFERIMENTI NORMATIVI	4
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	6
Analisi del contesto esterno.....	6
Analisi del contesto interno	7
La mappatura dei processi	8
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
Valore pubblico	8
Performance.....	8
Rischi corruttivi e trasparenza	11
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	11
Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	12
Organizzazione del lavoro agile	12
Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	13

ALLEGATO 1 - PIAO 2023 sottosezione di programmazione “Rischi corruttivi e trasparenza”

ALLEGATO – A “Sistema di gestione del rischio corruttivo” - Prima parte

ALLEGATO – A “Sistema di gestione del rischio corruttivo” - Seconda parte

ALLEGATO - B Elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente

ALLEGATI – Obiettivi per Area 2023

ALLEGATI – CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 – D.P.C.M. 17/03/2020)

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento 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.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione

dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 29/03/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 29/03/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI CASTEL DI LAMA

Indirizzo: Via Carrafo, 22

Codice fiscale/Partita IVA: 00355250440

Rappresentante legale: Sindaco Ing. Bochicchio Mauro

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 28

Telefono: 0736/81871

Sito internet: comune.casteldilama.ap.it

E-mail: servizi.demografici@comune.casteldilama.ap.it

PEC: servizi.demografici@pec.comune.casteldilama.ap.it ;

Analisi del contesto esterno

Parte 1: analisi socio-economica finanziaria

Per l'analisi socio economico finanziari si rimanda all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP

Parte 2: analisi socio-criminale e sui fenomeni di "devianza pubblica"

Questo territorio non è mai stato interessato da fenomeni corruttivi e non si è a conoscenza di indagini o procedimenti penali in tal senso.

Il controllo del territorio da parte delle forze dell'ordine è esercitato in modo puntuale anche grazie ad un elevato senso civico sia sull'uso dell'ambiente che delle risorse pubbliche.

*Ovviamente non sempre quello che appare è la realtà, ma è pur vero che per analizzare i fenomeni di "**devianza pubblica**" è necessario che questi si manifestino.*

I dati relativi alle sanzioni del codice della strada o sull'abusivismo commerciale e i dati sui recuperi dell'evasione tributaria, sono nella norma, in ogni caso detti dati possono anche indicare i livelli di efficienza del "sistema comunale" nell'aggregare e far emergere quella quota di devianza pubblica, definita in alcuni studi come "fisiologica".

Non si hanno neppure evidenze di criminalità organizzata o mafiosa e comunque le evidenze criminali, al momento non hanno evidenze nei processi della amministrazione comunale.

Analisi del contesto interno

Struttura politica

Con le elezioni del 14 E 15 MAGGIO 2023 è stato proclamato eletto sindaco l'Ing. Mauro Bochicchio, che ha nominato, con suo provvedimento la Giunta composta da:

COGNOME E NOME	FUNZIONE	DELEGA
MAURO BOCHICCHIO	SINDACO	
MARCO MATTONI	ASSESSORE VICE SINDACO	Lavori pubblici, programmazione ed esecuzione delle manutenzioni, decoro urbano, urbanistica e viabilità
STEFANO FALCIONI	ASSESSORE	Raccolta Differenziata, Pianificazione e Tutela del Verde Pubblico e Privato, Risparmio Energetico e Transizione ecologica, Coesione Territoriale, Ricostruzione Post Sisma
LOREDANA ZAPPACOSTA	ASSESSORE	Associazionismo, Eventi ricreativi e Tempo Libero, Fiera SS. Crocifisso, Rievocazione Storica e Quintana
FELICIA LAURA VAGNONI	ASSESSORE	Inclusione Sociale, Politiche Abitative, Rapporti con l'Unione dei Comuni della Vallata del Tronto

A tutti i consiglieri di maggioranza è stata assegnata una delega ed è prevista una rotazione degli incarichi di Vicesindaco ed Assessore durante i cinque anni del mandato.

Il consiglio comunale è oggi composto da:

Bochicchio Mauro	Stipa Patrizia Luciana
Mattoni Marco	Gagliardi Gabriele
Falcioni Stefano	Oddi Tiziano
Angelini Domenico	Amabili Stenio
Zappacosta Loredana	Egidi Alessandra
Vagnoni Felicia Laura	Ciabattoni Francesco
Paoletti Diana	

Struttura organizzativa

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Castel di Lama è particolarmente ridotta in quanto dispone di n. 25 dipendenti a tempo indeterminato.

Sono individuate 5 aree funzionali assegnate alla responsabilità di altrettanti dipendenti di cat. D a cui sono attribuite le responsabilità di posizione organizzativa al fine di assicurare decisioni tempestive ed efficaci;

- i servizi sono orientati all'erogazione di servizi finali;

- prevede meccanismi che favoriscono il lavoro in team, attraverso il c.d. lavoro per progetti, che contribuisce a rendere flessibile l'organizzazione del lavoro, in relazione agli obiettivi più importanti che richiedono un certo livello di trasversalità;

- l'integrazione e la collaborazione tra gli uffici è assicurata attraverso l'esame contestuale e intersettoriale delle problematiche da parte dei responsabili di Posizione organizzativa a ciò responsabilizzati da una politica di valorizzazione delle risorse umane.

La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda alla successiva sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 29/03/2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Performance

Si tratta di una *sottosezione non obbligatoria per gli enti con meno di 50 dipendenti*. Tuttavia, per ragioni di semplificazione, si è ritenuto di elaborare in tale contesto la programmazione delle Performance. La normativa di riferimento è da individuarsi nel D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 (cosiddetto "Decreto Brunetta") e s.m.i. mentre quella secondaria è rappresentata dal Regolamento in

materia di sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 27/11/2013. Questa sezione va quindi a sostituire il Piano della Performance, mantenendone la connotazione di contenuto centrale del ciclo di gestione della Performance, in grado di rendere concrete e operative, attraverso obiettivi gestionali, le scelte e le azioni della pianificazione strategica dell'Ente rappresentata dalle Linee di Mandato del Sindaco e dal Documento Unico di Programmazione. Rappresenta pertanto lo strumento per migliorare l'efficienza dell'Ente nell'utilizzo delle risorse e l'efficacia nell'azione anche verso l'esterno.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance individuale assegnati alle varie Aree dell'Ente.

Area Amministrativa e Servizi demografici	Punteggio
affidamento entro il 31/12/2023 dei progetti PNRR relativi alla transizione digitale	25
completamento della rubrica dei numeri telefonici di tutti i nuclei familiari di Cdl	15
Realizzazione sul sito del comune della pagina con tutti i video dei consigli comunali sia della attuale consiliatura che quella passata	10
adeguamento della velocità di connessione della rete comunale ad almeno 100 Mbps (in collaborazione con ufficio ragioneria)	10
realizzazione almeno del progetto di realizzazione di ponti radio wifi per la rete di videosorveglianza comunale e installazione almeno del primo ponte (in collaborazione con ufficio ragioneria)	10
Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni delle fatture commerciali della rispettiva struttura	30

Area Tecnico Manutentiva	
Realizzazione della tabella annuale dei manutenzione ricorsiva del verde pubblico	30
Individuazione del professionista che andrà a redigere il piano del verde e suddivisione su più anni delle risorse necessarie alla implementazione del piano	15
Individuazione della soluzione tecnica del proseguimento della Transcollinare (tracciato planoaltimetro di dettaglio e tracciato planoaltimetrico delle reti fognarie)	15
Realizzazione del piano settimane e mensile di mantenimento del decoro urbano	10
Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni delle fatture commerciali della rispettiva struttura	30
Area Socio assistenziale, cultura e sport	
Entro e non oltre il 01/09/2023 bando per formazione graduatorie case popolari	20
Realizzazione delle rubrica telefonica dei servizi (scuola e scuolabus, mensa scolastica, nuclei familiari fragili)	10
Bando gestione pista di pattinaggio	20
Affidamento gestione tramite bando asilo nido	20
Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni delle fatture commerciali della rispettiva struttura	30
Area Vigilanza	
Implementazione di un sistema efficace di rilvamente degli errati conferimenti di rifiuti	15
Redazione di un piano della segnalatica orizzontale e verticale per gli incroci più pericolosi	10
In collaborazione con il comune di Ascoli riattivazione/sostituzione del semaforo sulla salaria	10
Progetto di educazione stradale e corretto conferimento dei rifiuti (in collaborazione con le scuole e picanambiente)	10
affidamento entro il 31/12/2023 dei progetti PNRR relativi alla transizione digitale	15
Ricognizione dei CUDE (Contrassegno Unificato Disabili Europeo) intestati a persone decedute e non ancora riconsegnati	10

Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni delle fatture commerciali della rispettiva struttura	30
Area Contabile ed Economico Finanziaria	
affidamento entro il 31/12/2023 dei progetti PNRR relativi alla transizione digitale	20
Approvazione entro il 31/12/2023 del bilancio preventivo 2024-2026	20
adeguamento della velocità di connessione della rete comunale ad almeno 100 Mbps (in collaborazione con ufficio anagrafe)	10
realizzazione almeno del progetto di realizzazione di ponti radio wifi per la rete di videosorveglianza comunale e installazione almeno del primo ponte (in collaborazione con ufficio anagrafe)	10
Realizzazione delle rubrica telefonica dei servizi (Imu, passi carrabili ecc. ecc.)	10
Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni delle fatture commerciali della rispettiva struttura	30

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance si rimanda agli allegati OBIETTIVI PER AREA relativi all'ANNO 2023.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sezione è un'evoluzione del P.T.P.C.T. – Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 28/04/2022

È una sottosezione del Piano integrato di attività e organizzazione di questo comune e di cui costituisce parte integrante e sostanziale

Sono parte integrante di questo PIAO 2023 i seguenti allegati ai quali si rimanda per il dettaglio della sezione:

ALLEGATO PIAO 2023 - sottosezione di programmazione: “Rischi corruttivi e trasparenza”:

ALLEGATO – A: “Sistema di gestione del rischio corruttivo”

ALLEGATO – B: “Elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente ed individuazione dei titolari della funzione”

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 11 del 18/02/2021 e qui s'intende richiamato quale parte integrante del presente atto;

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2022

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	5 (+ 1 SISMA)	5	1	0	11 (+1 SISMA)
Uomini	2	4 (+ 1 SISMA)	8	0	14 (+ 1 SISMA)
Totale	7 (+ 1 SISMA)	9 (+ 1 SISMA)	9	0	25 (+ 2 Sisma)

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D.Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	3	2

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Castel di Lama ha approvato la disciplina generale in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 138 del 29/12/2022, rimandando a successiva Deliberazione da approvare nel corso del 2023 relativa alle misure attuative (modulistica, tempi, ecc.)

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	Si	Si	Si	Si
Unità in lavoro agile	0	1	1	1
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	0	-	-	-
% applicativi consultabili in lavoro agile	50	50	75	75
% Banche dati consultabili in lavoro agile	50	50	75	75
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	0	0	0	0

Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale dipendenti	25	26	26	-
Cessazioni a tempo indeterminato	-	-	-	1
Assunzioni/Stabilizzazioni a tempo indeterminato previste	-	1		-

Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	-	3	0	
Assunzioni a tempo determinato previste (Ufficio Sisma 2, PNC 1)	2	2	2	2
Tasso di sostituzione del personale cessato	100%	100%	100%	100%

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2023-2025, secondo il seguente programma di assunzioni:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore	Tempistica di copertura
Funzionario Tecnico (Ex cat. D)	Stabilizzazione Sisma	Area Tecnico - Manutentiva	Anno 2023 (quarto trimestre 2023 o comunque appena assegnate le risorse da parte del Ministero)

Inoltre si prevede di procedere alla sostituzione del personale eventualmente cessato nel corso del triennio 2023/2025.

Si confermano le unità assegnate e finanziate con Decreto del Commissario straordinario per la ricostruzione in numero di 2 per le esigenze dell'Ufficio Sisma e n. 1 per la gestione degli interventi di PNC, al momento finanziate fino al 31 dicembre 2023, salvo proroga.

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale a tempo determinato per il triennio 2023-2025, secondo il seguente programma di assunzioni:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore	Tempistica di copertura
N. 1 Funzionari Tecnici (ex cat. D)	1. Proroga dipendenti già in servizio salvo stabilizzazione;	Area Tecnico – Manutentiva (Ufficio Sisma)	Fino al 31/12/2023 salvo proroga

N. 2 Istruttore Tecnico (ex cat. C)	1. Proroga dipendenti già in servizio; 2. Utilizzo graduatorie esistenti di altri enti secondo il seguente criterio: richiesta a tutti gli enti della Regione con priorità in base alla vicinanza territoriale e alla graduatoria più recente. 3. In caso di esito infruttuoso si autorizza fin d'ora il Responsabile del personale all'espletamento di procedura concorsuale da svolgersi anche in forma associata	Area Tecnico – Manutentiva n. 1 Ufficio Sisma n. 1 PNC	Fino al 31/12/2023 salvo proroga
----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	-------------------------------------

Per il dettaglio relativo alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda alle allegate tabelle relative al CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 – D.P.C.M. 17/03/2020) con il calcolo aggiornato al rendiconto 2022 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 03/05/2023.

Con verbale n. 58 del 23/08/2023 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere del Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.