



# COMUNE DI MULAZZANO

Prov. di Lodi

Piazza del Comune n.1 - 26837 Mulazzano - Tel. 0298889007

C.F. 84504300157 - P.I. 05055730153

Sito Internet: [www.comune.mulazzano.lo.it/](http://www.comune.mulazzano.lo.it/)

PEC: [mulazzanocomune@postemailcertificata.it](mailto:mulazzanocomune@postemailcertificata.it)

## P.I.AO.

## Piano Integrato

## di Attività e Organizzazione

## 2024/2026

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## 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.

## ANALISI GIURICO-NORMATIVA

Con il Decreto n° 13 emanato in data 30.06.2022 è stata data attuazione all'art. 6, comma 6, del D.L. 80/2021 il quale rimetteva a detto atto di natura regolamentare l'adozione del **Piano-tipo**, quale mezzo di supporto per amministrazioni tenute all'adempimento in esame e per la definizione delle procedure semplificate per quelle aventi meno di 50 dipendenti. Da sottolineare che esonerate dall'adozione del PIAO sono esclusivamente le scuole di ogni ordine e grado.

Mentre gli artt. 3, 4 e 5 delineano i contenuti delle diverse sezioni del PIAO, l'art. 6 definisce in maniera sintetica i contenuti del c.d. PIAO semplificato di competenza delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Il successivo art. 8 stabilisce che il PIAO debba garantire la coerenza dei propri contenuti rispetto ai documenti di programmazione finanziaria già previsti dalle leggi vigenti per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, i quali ne costituiscono, evidentemente, presupposto.

Il Decreto individua, inoltre, all'articolo 11, la Giunta comunale quale organo di indirizzo politico competente all'adozione del documento.

\*

Al fine di individuare gli **aspetti redazionali minimi** indicati dal Legislatore nello schema di PIAO occorre attenersi al disposto di cui al D.M. n°132 del 30 giugno 2022, pubblicato in Gazzetta in data 8 settembre u.s.

Sul punto, i documenti che confluiscono nel PIAO sono i seguenti:

- Piano dei fabbisogni del personale;
- Piano delle azioni concrete;

- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione dell'ufficio;
- Piano della performance;
- Piano di prevenzione della corruzione;
- Piano organizzativo del lavoro agile.

\*

## **Il piano tipo “semplificato”**

---

Con il decreto interministeriale 132/2022 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 7 settembre 2022) è stato opportunamente trattato anche il tema del PIAO c.d. “*semplificato*”, fino a 50 dipendenti, il quale prevede la redazione di soltanto alcune delle varie sezioni ordinariamente previste.

Occorre tenere presente che il fatto che determinati documenti di programmazione non confluiscono nel PIAO semplificato, non significa che le Amministrazioni siano dispensate dalla redazione e conseguente adozione di tali documenti.

Le amministrazioni ammesse al regime semplificato dovranno pertanto includere nel piano le seguenti sezioni:

1. **Scheda anagrafica**
2. **Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza**
3. **Sezione organizzazione e capitale umano**
4. **Organizzazione e Capitale Umano**

\*

Da ultimo, si precisa che il novero di **sanzioni** strettamente connesse alla mancata adozione del PIAO, ex art. 6 comma 7 D.L. n°80/2021, interessa *tutte* le amministrazioni obbligate all'adozione del documento, qualunque sia la forma imposta nel caso di specie, ordinaria o semplificata.

Al riguardo, troveranno applicazione le sanzioni previste all'art. 10, c. 5, D.lgs. 150/2009 in tema di “*veto all'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata adozione del Piano ovvero di divieto di procedere all'assunzione di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione*”.

Essendo ricompresi, all'interno del PIAO, anche i contenuti del PTPCT resta salva l'applicazione dell'art. 19 c. 5 lett. b) D.L. 90/2014 il quale prevede una sanzione amministrativa da €1.000,00 ad €10.000,00

Sulla scorta di quanto sopra esposto e a corredo della presente disamina, resta da segnalare quanto indicato da ANCI nelle proprie linee guida per la predisposizione del PIAO (pubblicate nel luglio 2022), ove è precisato che *“Sebbene le indicazioni contenute nel Piano tipo non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto, che afferma «L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]». ... si suggerisce, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/ Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione Performance”*.

In tema di personale occorre tener presente quanto disposto da un recente emendamento approvato in Commissione bilancio al Senato in sede di conversione in legge del D.L. 198/2022 "Milleproroghe", il quale prevede la possibilità di assumere a tempo determinato in esercizio provvisorio prima di aver approvato il PIAO, mediante un aggiornamento del Piano fabbisogno del personale (con delibera di Giunta). Trattasi, tuttavia, delle sole assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale.

### Sezione 1 – SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

<b>Comune di Mulazzano</b>	
Indirizzo	Piazza Del Comune 1, 26837 Mulazzano (LO)
Pec	mulazzanocomune@postemailcertificata.it
Partita IVA	05055730153
Codice Fiscale	84504300157
Codice Istat	098041
Sito web istituzionale	<a href="https://www.comune.mulazzano.lo.it/">https://www.comune.mulazzano.lo.it/</a>
Pagina Facebook	Comune di Mulazzano
Altri contatti	Telefono: 02/9888901 Fax: Mail: <a href="mailto:finanziario@comune.mulazzano.lo.it">finanziario@comune.mulazzano.lo.it</a>

Popolazione	Numero
Totale residenti alla data del 1° gennaio 2024	5.844

<b>Superficie</b>	<b>Km<sup>2</sup></b>
Estensione territoriale dell'ente	15,58

### **Organigramma dell'Ente**

<b>Personale dipendente</b>	<b>Previsti in pianta organica</b>	<b>In servizio</b>
Elevata qualificazione	10	5
Istruttori	17	10
Operatori	7	3

### **Articolazione organo esecutivo**

<b>Sindaco / assessorati</b>	<b>Nome</b>	<b>Deleghe</b>
Sindaco	SILVIA GIUDICI	Personale e Affari generali – Bandi e Finanziamenti – Cultura – Problematiche giovanili – Sicurezza – Polizia Locale e Protezione civile – Legalità e Trasparenza
Vice – Sindaco e Assessore	MASSIMILIANO BOSELLI	Bilancio – Tributi – Commercio e attività produttive – Decentramento - Trasporti
Assessore	STEFANIA ROSSI	Urbanistica e Edilizia – Lavori pubblici e viabilità – Ecologia e Ambiente
Assessore	SABRINA VALIERI	Welfare (servizi sociali, servizi al cittadino, sviluppo cittadinanza attiva) – Terzo settore e Associazioni
Assessore	MARCO MANZOTTI	Pubblica Istruzione – Sport – Manifestazioni – Tempo Libero

### **Articolazione struttura organizzativa**

<b>Settore</b>	<b>Responsabile</b>
SETTORE FINANZIARIO	INTONATO GABRIELLA
SETTORE AMMINISTRATIVO	RAVERA DELIA
SETTORE TECNICO	RICCIARDO CALDERARO CARMELA
SETTORE DEMOGRAFICO	MARINARO ROSELLA
SETTORE POLIZIA LOCALE	PEZZANO LUIGI

## **Sezione 2 – 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.

## **2.2 Performance e Obiettivi**

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.

In relazione agli obiettivi di settore il Comune di Mulazzano approva il piano degli obiettivi per l'anno 2024 che costituisce parte integrante e sostanziale (**Allegato A**).

Costituisce parte integrante e sostanziale allegato al presente PIAO 2024-2026 anche la positiva validazione rilasciata dal Nucleo di Valutazione datata 11.01.2024 (**Allegato Abis**).

## **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

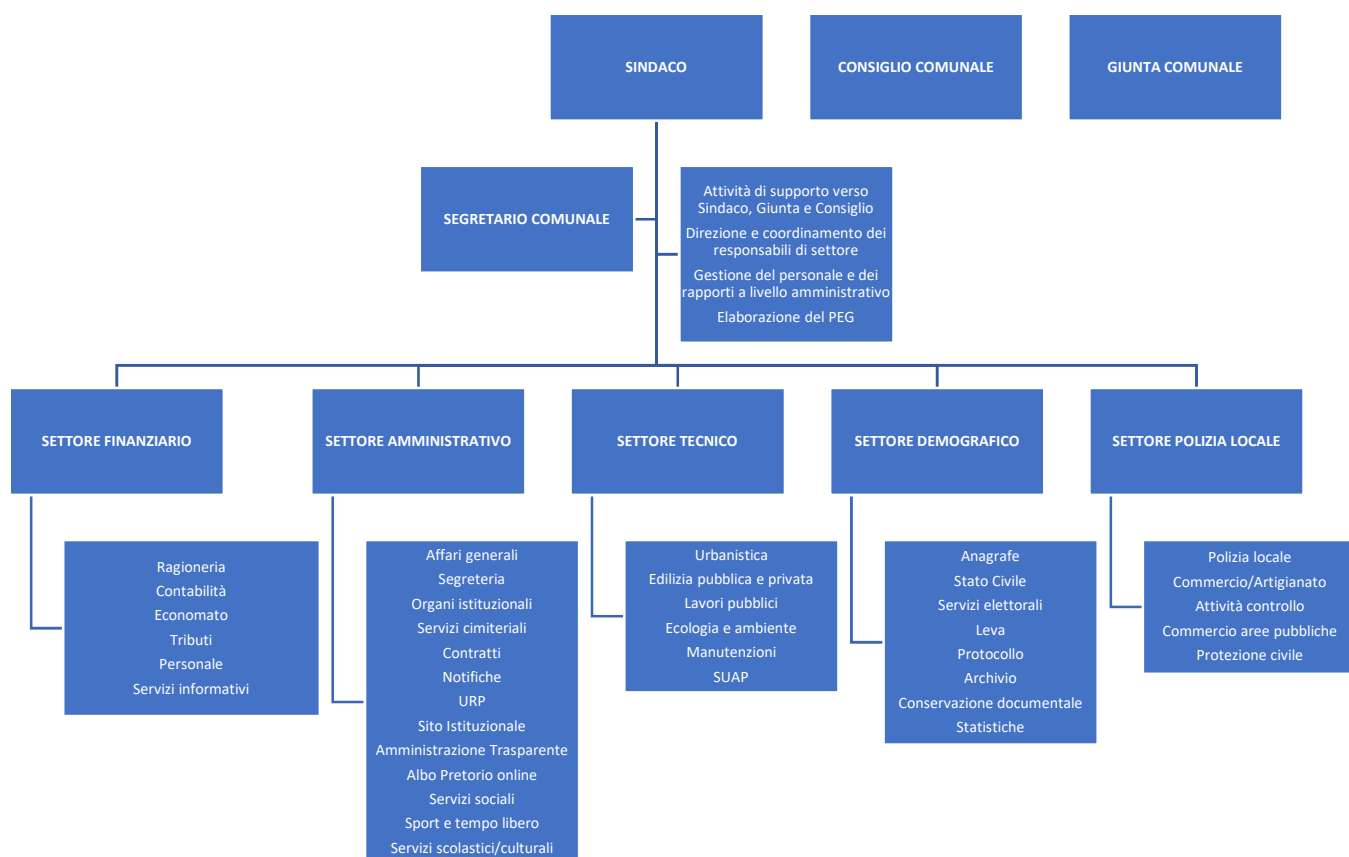
Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026 del Comune di Mulazzano è stato elaborato a seguito dei risultati conseguiti nel 2023, come riepilogati anche dalla Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nonché dei monitoraggi effettuati sul funzionamento del PTPCT e sull'efficacia delle singole misure, e adottato per il triennio 2024-2026, quale parte integrante del PIAO 2024-2026.

Il Comune di Mulazzano approva contestualmente al presente documento il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026 che costituisce parte integrante e sostanziale (**Allegato B**).

## **Sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 Sottosezione di programmazione della struttura organizzativa**

Con Deliberazione n. 100 del 25.11.2021 la Giunta Comunale ha rideterminato l'Organizzazione dell'Ente in Aree funzionali con assetto basato su 5 aree sotto la Direzione di altrettanti responsabili che gestiscono le sotto-aree di competenza come da organigramma che segue:



Si precisa che la dotazione organica per le singole Aree funzionali è strutturata nel seguente modo:

Area	Dotazione organica	In servizio al 1/1/2024
Settore finanziario	5	3
Settore amministrativo	6	4
Settore tecnico	9	5
Settore demografico	6	2
Polizia locale	8	4
<b>Totali</b>	<b>34</b>	<b>18</b>

### 3.2 Formazione del personale

Nell'ambito della gestione del personale il Comune di Mulazzano programma l'attività formativa a favore del proprio personale con lo scopo di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale dei dipendenti mettendoli nelle condizioni di disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi, così come stabilito nel Titolo IV - *Rapporto di Lavoro*, Capo V – *Formazione del personale* (articoli da 54 a 56), del CCNL Funzioni locali sottoscritto il 16 novembre 2022.

A tale scopo, contestualmente al PIAO, viene approvato il Piano di Formazione del Personale il quale viene allegato al presente documento e costituisce parte integrante e sostanziale (**Allegato C**).

### **3.3 Organizzazione del lavoro agile**

Sebbene tale sezione del PIAO non sia espressamente disposta tra gli obblighi normativi per gli enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 (cinquanta), il Comune di Mulazzano ha inteso dotarsi di Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) il quale viene allegato al presente PIAO costituendone parte integrante e sostanziale e, pertanto, viene approvato contestualmente allo stesso (**Allegato D**).

Il suddetto POLA è stato 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 e recepisce la modifica apportata con art. 11bis, comma 2, del D.L. 52/2021 che individua nel 15 per cento il contingente minimo di dipendenti che può avvalersi dello strumento del lavoro agile e tiene, altresì, conto di quanto previsto nelle Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, sulle quali risulta essere stata acquisita in data 16.12.2021 l'intesa della Conferenza unificata, nonché con quanto previsto dal TITOLO VI "Lavoro a distanza" - Capo I "Lavoro Agile" del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022.

### **3.4 Piano triennale dei Fabbisogni di Personale**

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale indica la consistenza di personale al 31.12 dell'anno precedente a quello di adozione del Piano suddiviso per inquadramento professionale ed evidenzia le strategie di formazione del personale, le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo.

Il legislatore, con norme generali o con interventi annuali presenti nella rispettiva legge finanziaria (legge di stabilità), ha introdotto specifici vincoli che vanno a delimitare la possibilità di manovra nella pianificazione delle risorse umane. Per quanto riguarda il numero, ad esempio, gli organi della pubblica amministrazione sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, compreso quello delle categorie protette.

Il più recente PTFP, solo per la parte economica, è stato approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 21.12.2023 come parte integrante del DUP. Il PTFP 2024/2026 è adottato in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente e, conseguentemente, nel limite delle risorse finanziarie a disposizione, tenendo conto inoltre dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di tutte le limitazioni previste in materia di spesa di personale.



Tramite il suddetto PTFP, il Comune di Mulazzano ha previsto, per tutte le annualità del triennio 2024-2026 e nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzione a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, eventuali Turn-over compatibili con la normativa vigente in materia di assunzioni in vigore nei tempi di riferimento.

### **CAPACITA' ASSUNZIONALE**

In data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, n. 108 Serie Generale, il D.M. 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono state individuate le nuove modalità di definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Tali misure hanno innovato profondamente il quadro normativo di riferimento ai fini della programmazione del fabbisogno di risorse umane da parte dei comuni, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Dalla Tabella 1, di cui all'art. 4, comma 1, del decreto, riportante le percentuali del valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti, che consentono l'incremento delle spese di personale dei comuni in base alla fascia demografica di appartenenza, si rileva che questo Ente rientra nella fascia demografica "e)" relativa ai comuni da 5.000 a 9.999 abitanti, il cui valore soglia è fissato nella misura del 26,9%. Ai sensi dei commi 1 e 2 dell'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 si desume quanto segue:

- comma 1 "In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- comma 2 "Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati

dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”.

Si riporta di seguito lo stralcio della Tabella 2 relativo alla fascia “e” comuni da 5.000 a 9.999 abitanti:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%

L'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, ha inoltre integrato quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, relativamente al limite del trattamento economico accessorio, come di seguito specificato: “Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”. Inoltre il D.M. 17 marzo 2020 ha aggiunto la seguente disposizione “è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31.12.2018”. Ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza dell'articolo 33. La normativa sopra citata va applicata nel rispetto di quanto contenuto nell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 secondo cui “ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”. È opportuno infine ricordare che, come disposto dall'art. 7 del D.M. 17.03.2020, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

## **BUDGET ASSUNZIONALE 2024 – 2026**

### **CAPACITA' ASSUNZIONALE**

#### **Premessa – Normativa di riferimento**

In data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, n. 108 Serie Generale, il D.M. 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” con il quale sono state individuate le nuove modalità di definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Tali misure hanno innovato profondamente il quadro normativo di riferimento ai fini della programmazione del fabbisogno di risorse umane da parte dei comuni, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Per una migliore comprensione delle voci da considerare per il calcolo della capacità assunzionale dell'ente, si riporta quanto indicato nell'articolo 2 del citato decreto in merito alle seguenti definizioni:

a) **spesa del personale:** “impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”;

b) **entrate correnti:** “media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata”;

Dalla Tabella 1, di cui all'art. 4, comma 1, del decreto, riportante le percentuali del valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti, che consentono l'incremento delle spese di personale dei comuni in base alla fascia demografica di appartenenza, si rileva che questo Ente rientra nella fascia demografica “e)” relativa ai comuni da 5.000 a 9.999 abitanti, il cui valore soglia è fissato nella misura del 26,9%.

Ai sensi dei commi 1 e 2 dell'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 si desume quanto segue:

- *comma 1* “In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- *comma 2* “Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”.

Si riporta di seguito lo stralcio della Tabella 2 relativo alla fascia “e” comuni da 5.000 a 9.999 abitanti:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%

L'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, ha inoltre integrato quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, relativamente al limite del trattamento economico accessorio, come di seguito specificato: “Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”. Inoltre il D.M. 17

marzo 2020 ha aggiunto la seguente disposizione “è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31.12.2018”. Ciò significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza dell’articolo 33.

La normativa sopra citata va applicata nel rispetto di quanto contenuto nell’art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 secondo cui “ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.

È opportuno infine ricordare che, come disposto dall’art. 7 del D.M. 17.03.2020, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Calcolo capacità assunzionale 2024 – 2026:

Verificato a tale riguardo che, poiché il rapporto tra la spesa complessiva del personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell’ultima annualità considerata, è inferiore al valore soglia del 26,9%, il Comune di Mulazzano può incrementare per l’anno 2024, fino al 26% della spesa di personale registrata nel 2018, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, entro il valore soglia del 26,9% indicato in Tabella 1 di cui all’art.4, comma 1, come meglio esplicitato nei sottoindicati prospetti:

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti nel triennio 2020/2022			
	2020	2021	2022
Entrate titolo 1	1.722.491,47	1.808.482,00	1.886.528,92
Entrate titolo 2	1.406.518,73	1.010.794,25	1.048.290,01
Entrate titolo 3	455.794,27	472.126,33	493.889,46
<b>Totale entrate correnti</b>	<b>3.584.804,47</b>	<b>3.291.402,58</b>	<b>3.428.708,39</b>
FCDE stanziato nel bilancio di previsione 2022:			<b>28.242,89</b>
<b>Media entrate correnti nel triennio 2020/2022 al netto del FCDE anno 2022:</b>			<b>3.406.728,92</b>
Spesa complessiva per il personale al netto di IRAP - Rendiconto 2022:			<b>860.311,33</b>
<b>RAPPORTO TRA</b>	<b>Spesa personale anno 2022:</b>	<b>860311,33</b>	<b>25,25%</b>
	<b>Media entrate correnti nel triennio 2020/2022 al netto del FCDE anno 2022:</b>	<b>3406728,923</b>	
<b>Spesa per il personale anno 2018</b>			
<b>924.586,58 €</b>	<b>Anni/Percentuali</b>		
	<b>2024/26%</b>	<b>2025/26%</b>	<b>2026/26%</b>
	<b>240.392,51 €</b>	<b>240.392,51 €</b>	<b>240.392,51 €</b>
<i>Le percentuali e i relativi importi si intendono comprensivi di quelli relativi agli anni precedenti</i>			
<b>Calcolo del limite della capacità assunzionale di fascia "e" anno 2024</b>			
<b>Spesa per il personale 2018</b>	<b>Percentuale incremento annuo spesa per il personale anno 2024</b>	<b>Limite incremento spesa personale 2024 rispetto il 2018</b>	
<b>924.586,58 €</b>	<b>26%</b>	<b>240.392,51 €</b>	
<b>Calcolo del limite effettivo della capacità assunzionale per l'anno 202, nel rispetto di quanto stabilito dalle percentuali per fascia demografica di cui alla Tabella 1</b>			
<b>Media entrate 2020/2022 al netto FCDE 2022</b>			<b>3406728,923</b>
<b>Limite percentuale incremento di spesa personale fascia "e" Tabella 1</b>			<b>26,90%</b>
<b>Calcolo soglia limite ente fascia "e"</b>			<b>916.410,08 €</b>
<b>Spesa per personale rendiconto 2022</b>			<b>860.311,33</b>
<b>Limite di spesa assunzionale 2024 (soglia limite ente - spesa per personale anno 2022)</b>			<b>56.098,75 €</b>

Accertato che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra tra gli enti “virtuosi” che nel corso dell’esercizio 2024 possono incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite delle percentuali indicate in Tabella 2, nel rispetto di quanto stabilito dalle

percentuali per fascia demografica di cui alla Tabella 1, che corrisponde alla somma di € 56.098,75, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, nonché nel rispetto del limite della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013.

Si rammenta, inoltre, che, come disposto dall'art. 7 del D.M. 17.03.2020, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n.296.

### **DOTAZIONE ORGANICA ATTIVA**

La dotazione organica, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n.100 del 25/11/2021, prevede un contingente di n.34 dipendenti suddivisi in cinque settori;

Di seguito vengono rappresentati i posti attualmente ricoperti ammontanti a n.18 unità:

<b>SETTORE FINANZIARIO/TRIBUTI/PERSONALE/SERVIZI INFORMATIVI</b>		<i>Organico in servizio</i>
Ex Cat.	<b><i>Profilo professionale</i></b>	
D	Funzionario con posizione organizzativa	1
C	Istruttore	2
<b>Totale Settore</b>		<b>3</b>
<b>SETTORE AMMINISTRATIVO - SERVIZI SOCIALI/SCOLASTICI/CULTURALI</b>		<i>Organico in servizio</i>
Ex Cat.	<b><i>Profilo professionale</i></b>	
D	Funzionario con posizione organizzativa	1
C	Istruttore	3
B/3	Operatore esperto (Autista trasporto sociale)	0
<b>Totale Settore</b>		<b>4</b>
<b>SETTORE TECNICO</b>		<i>Organico in servizio</i>
Ex Cat.	<b><i>Profilo professionale</i></b>	
D	Funzionario con posizione organizzativa	1
C	Istruttore Tecnico – Geometra	1
B/3	Collaboratore professionale (di cui n. 1 in comando c/o UGP)	2
B/3	Operatore esperto – Operaio specializzato	1
<b>Totale Settore</b>		<b>5</b>
<b>SETTORE DEMOGRAFICO – ELETTORALE - STATISTICHE</b>		<i>Organico in servizio</i>
Ex Cat.	<b><i>Profilo professionale</i></b>	
D	Funzionario con posizione organizzativa	1
C	Istruttore	1
B/3	Operatore esperto	0
<b>Totale Settore</b>		<b>2</b>
<b>SETTORE POLIZIA LOCALE</b>		<i>Organico in servizio</i>
Ex Cat.	<b><i>Profilo professionale</i></b>	
D	Commissario Polizia Locale	1
C	Agente Polizia Locale	3
<b>Totale Settore</b>		<b>4</b>
<b>TOTALI GENERALI</b>		<b>18</b>

**Programmazione delle cessazioni dal servizio per il triennio 2024-2026**

**Anno 2024**

<u>AREA</u>	<u>N.</u>	<u>PROFILO PROFESSIONALE</u>	<u>REGIME ORARIO</u>	<u>PREVISIONI</u>	<u>NOTE</u>
OPERATORI ESPERTI	2	n.1 Collaboratore tecnico n.1 Collaboratore demografico	Full time Full time	Dal 01/07/2024 Dal 01/07/2024	
ISTRUTTORI	2	n. 1 Istruttore amministrativo  n.1 agente di polizia locale	Full time  Full time	Dal 01/02/2024  Dal 01/02/2024	Rilascio Nulla osta preventivo per mobilità a tempo determinato  Rilascio Nulla osta preventivo per mobilità a tempo determinato
FUNZIONARIO E DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	Funzionario amministrativo	Full time	Dal 01/03/2024	

Si considerano previsioni di cessazioni n.2 istruttori in quanto deliberati dalla Giunta Comunale n.2 nulla osta preventivi per richiesta di mobilità a tempo determinato e suscettibile di eventuale rinnovo.

**Anno 2025**

<u>AREA</u>	<u>N.</u>	<u>PROFILO PROFESSIONALE</u>	<u>REGIME ORARIO</u>	<u>PREVISIONI</u>	<u>NOTE</u>
OPERATORI ESPERTI	1	Collaboratore tecnico	Full time	Dal 01/01/2025	
ISTRUTTORI	0				
FUNZIONARIO E DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE	0				

**Anno 2026**

<u>AREA</u>	<u>N.</u>	<u>PROFILO PROFESSIONALE</u>	<u>REGIME ORARIO</u>	<u>PREVISIONI</u>	<u>NOTE</u>
OPERATORI ESPERTI	0	0	0	0	0
ISTRUTTORI	0				
FUNZIONARIO E DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE	0				

**Le assunzioni a tempo indeterminato del triennio 2024-2026 ancora da realizzare**

Sono previste le assunzioni a copertura dei posti liberati da cessazione. Non sono previste assunzioni di risorse aggiuntive

**Anno 2024**

<u>AREA</u>	<u>N.</u>	<u>PROFILO PROFESSIONALE</u>	<u>REGIME ORARIO</u>	<u>COSTO ANNUO</u>	<u>PREVISIONI</u>	<u>MODALITA' ASSUNZIONE</u>
OPERATORI ESPERTI	2	n.1 Collaboratore tecnico n.1 Collaboratore demografico	Full time Full time	€. 29242,25 €. 29242,25	Dal 01/07/2024 Dal 01/07/2024	Graduatoria / Mobilità / Concorso

ISTRUTTORI	2	n. 1 Istruttore amministrativo	Full time	€ 32.022,40	Dal 01/02/2024	Graduatoria / Mobilità / Concorso
		n.1 agente di polizia locale	Full time	€ 33.769,65	Dal 01/02/2024	Graduatoria / Mobilità / Concorso
FUNZIONARIO E DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	Funzionario amministrativo	Full time	€ 34.745,92	Dal 01/03/2024	Graduatoria / Mobilità / Concorso

### Anno 2025

<u>AREA</u>	<u>N.</u>	<u>PROFILO PROFESSIONALE</u>	<u>REGIME ORARIO</u>	<u>COSTO ANNUO</u>	<u>PREVISIONI</u>	<u>MODALITA' ASSUNZIONE</u>
OPERATORI ESPERTI	1	Collaboratore tecnico	Full time	29242,25	Dal 01/01/2025	Graduatoria / Mobilità / Concorso
ISTRUTTORI	0					
FUNZIONARIO E DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE	0					

### Anno 2026

<u>AREA</u>	<u>N.</u>	<u>PROFILO PROFESSIONALE</u>	<u>REGIME ORARIO</u>	<u>COSTO ANNUO</u>	<u>PREVISIONI</u>	<u>MODALITA' ASSUNZIONE</u>
OPERATORI ESPERTI	0	0	0		0	0
ISTRUTTORI	0					
FUNZIONARIO E DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE	0					

Si stabilisce infine che, nel caso si dovessero verificare nel corso del triennio 2024-2026 cessazioni di personale non prevedibili al momento dell'approvazione del presente Piano, il Funzionario responsabile del procedimento, ai sensi dell'art. 107, comma 3, lett. e) del D. Lgs 18.08.2000, n. 267, è autorizzato a procedere alla copertura dei posti rimasti vacanti mediante assunzione di personale con profilo professionale equivalente tramite utilizzo di mobilità/graduatoria/concorso/progressione interna, nel rispetto della normativa vigente, del contingente di personale al 31 dicembre dell'anno precedente e nelle more dell'approvazione dell'aggiornamento del presente Piano.

#### ECCEDENZE DI PERSONALE

In questo ente non sussistono situazioni di soprannumero (dipendenti in servizio in eccedenza rispetto ai posti previsti in dotazione organica) come risulta anche dal prospetto del personale in servizio.

Il Comune di Mulazzano, con una popolazione di n. 5.844 abitanti al 31.12.2023 - inserito nella fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti, risulta rispettare anche il rapporto medio dipendenti – popolazione:1/169, per il triennio 2024/2026, valido peraltro solo per gli enti in condizioni di dissesto finanziario, di cui al Decreto del Ministero dell'Interno in data 18 novembre 2020 (G.U. n. 297 del 30.11.2020).

### 3.5 Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità

Ai sensi dell'art. 48, comma 1, D. Lgs. 11/04/2006 n. 198. *“Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, I comuni.... predispongono piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto,*

*impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d, favoriscono riequilibrio della presenza femminile nell'attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiori a 2/3".*

### **Premessa:**

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta che indiretta- e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalle normative, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Mulazzano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione dei diritti di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti col personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

### **Analisi dati del personale**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

#### ***FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 01/01/2024***

Al 1° gennaio 2024 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti            n. 18  
Donne                    n. 11  
Uomini                  n. 7

così suddivisi per Settore:

<b>Settore</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Amministrativo	0	4	4
Demografico	0	2	2
Finanziario	1	2	3
Polizia Locale	3	1	4
Tecnico	3	2	4
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>18</b>



### Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
Area degli Operatori Esperi	2	1
Area degli istruttori	4	6
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1	4
	7	11

### Schema monitoraggio disaggregato per genere e orari di lavoro della composizione del personale:

<b>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	4	<b>5</b>
Posti di ruolo a part-time	0	0	<b>0</b>
<b>Area degli istruttori</b>			
Posti di ruolo a tempo pieno	4	6	<b>10</b>
Posti di ruolo a part-time	0	0	<b>0</b>
<b>Area degli Operatori Esperti</b>			
Posti di ruolo a tempo pieno	2	1	<b>3</b>
Posti di ruolo a part-time	0	0	<b>0</b>

Il presente piano di azioni positive, che avrà durata triennale 2024-2026, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

#### **Obiettivi**

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive tese a:

#### **♣ Obiettivo 1: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.**

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle Commissioni di Concorso e Selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nelle selezioni l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai Concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Mulazzano valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

♣ **Obiettivo 2: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.**

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Settore, consentendo l'eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori, di frequentare i corsi individuali. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazioni in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere la competenza ad un livello costante.

♣ **Obiettivo 3: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzata al superamento di specifiche situazioni di disagio.**

Il Comune di Mulazzano favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tale problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quella dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

*Disciplina del part-time*

All'interno del Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune, è già prevista la disposizione in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'Ufficio del Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

*Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi*

All'interno del Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è previsto la disciplina dell'orario di lavoro e di servizio, del lavoro straordinario.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio tra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

## Sezione 4 – MONITORAGGIO

Sebbene tale sezione del PIAO non sia espressamente disposta tra gli obblighi normativi per gli enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 (cinquanta), il Comune di Mulazzano nell'ottica della massima trasparenza, del miglioramento dei servizi offerti e rapporto ente/cittadini prevede che la funzione di monitoraggio sia funzionale alla pianificazione e programmazione annuale nonché necessaria per l'erogazione di istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi in genere.

Il monitoraggio del Piano Integrato di attività ed Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, co. 3 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, co 1, lett. b) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “*Valore pubblico*” e “*Performance*”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC (PNA), relativamente alla sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*”. Qui, in particolare, occorre precisare che il monitoraggio circa l'applicazione del PTPCT è svolto a cadenza semestrale dal Responsabile della prevenzione della corruzione. Ai fini del monitoraggio, i responsabili di posizione organizzativa (T.P.O.) collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono, se necessario anche per iscritto, ogni informazione che lo stesso ritenga utile. L'esito del monitoraggio, costituisce la base di partenza per la riprogrammazione del prossimo PTPCT, e formerà oggetto della relazione annuale del RPCT per l'anno 2022, di cui all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012. È di palmare evidenza come tale monitoraggio sia propedeutico al successivo aggiornamento dei processi da attenzionare ai fini del presente Piano semplificato;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance (OIV) di cui all'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “*Organizzazione e capitale umano*”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi della performance.