

**Comune di Monrupino – Repentabor**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

**2023 – 2025**

**Art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80**

## **PREMESSA**

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) possono essere riassunte come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e all'obiettivo complessivo 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 Piano, infatti, l'Ente comunica alla collettività le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche, nonché i risultati che l'Ente persegue.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il Piano avente carattere ricognitivo adottato per il triennio 2022-2024.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: autorizzazioni e concessioni; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni e 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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti inoltre procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## **SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Comune di	Monrupino – Repentabor
Indirizzo	Fraz. Col, 37
Recapito telefonico	040327335
Indirizzo sito internet	<a href="http://www.monrupino-repentabor.it/news/list">http://www.monrupino-repentabor.it/news/list</a>
E-mail	segreteria@com-monrupino.regione.fvg.it
PEC	comune.monrupino@certgov.fvg.it
Codice fiscale e partita IVA	C.F. 80016380323 P.IVA 00292720323
Sindaco	Tanja Kosmina
Numero dipendenti al 31.12.2022	8
Numero abitanti al 31.12.2022	854

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

### **2.1 Valore pubblico**

La sottosezione non viene compilata dalle amministrazioni con meno di 50 dipendenti (art. 6 del DM 30/06/2022, n. 132).

### **2.2 Performance**

La sottosezione non viene compilata dalle amministrazioni con meno di 50 dipendenti (art. 6 del DM 30/06/2022, n. 132).

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

Si rimanda all'allegato Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025.

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

### **3.1. Struttura organizzativa**

La struttura organizzativa del Comune di Monrupino – Repentabor è articolata in due aree: l'area amministrativa e finanziaria e l'area tecnica. Al vertice della prima è posto un titolare di posizione organizzativa che ricopre anche il ruolo di vicesegretario dell'ente. L'area tecnica è invece gestita in

convenzione con il Comune di Sgonico – Zgonik, come previsto dalla deliberazione consiliare n. 4 dd. 27/04/2023.

Il personale dipendente del Comune di Monrupino – Repentabor è assegnato alle seguenti aree di appartenenza, per un totale di 6 dipendenti:

AREA	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	DIPENDENTI
Area amministrativa e finanziaria	Cat. D	Cat. D Cat. C Cat. B
Area tecnica		Cat. C Cat. B

A partire dall'annualità 2024 la distribuzione del personale sarà la seguente, per un totale di 5 dipendenti:

AREA	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	DIPENDENTI
Area amministrativa e finanziaria	Cat. D	Cat. D Cat. C Cat. C
Area tecnica		Cat. B

A seguito della deliberazione consiliare n. 74 dd. 20/12/2019 con la quale è stata approvata la Convenzione istitutiva del Servizio sociale dei Comuni dell'Ambito territoriale Carso Giuliano, tutti i servizi sociali vengono gestiti dal Comune di Muggia.

### **3.2. Organizzazione del lavoro agile**

Si rimanda all'allegato regolamento di disciplina del lavoro agile.

### **3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale**

#### **PREMESSA**

Ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale, adeguando i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

L'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 rubricato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale", come modificato con il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ai commi 2, 3 e 6, prevede che:

*[...] 2. allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il*

*piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*[...] 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale. [...].*

A tale riguardo, con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dd. 8 maggio 2018, pubblicato sulla G.U. n. 172 in data 27/7/2018, sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" in attuazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 75/2017. Secondo tali linee guida, nel PTFP la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e s.m.i.

Va evidenziato a questo punto che, per quanto riguarda gli enti locali della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia, la normativa che definisce gli obblighi di finanza pubblica è costituita dalla Legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 "La disciplina della finanza locale del Friuli Venezia Giulia, nonché modifiche a disposizioni delle leggi regionali 19/2013, 9/2009 e 26/2014 concernenti gli enti locali", come modificata dalla Legge regionale 6 novembre 2020, n. 20.

## SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA

Il legislatore regionale, con le modifiche introdotte alla suddetta L.R. 18/2015, ha ritenuto di avvalersi del concetto di sostenibilità finanziaria – introdotto anche dal legislatore statale con l'articolo 33, comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 - per definire i nuovi obblighi di finanza pubblica a carico degli enti locali della Regione a decorrere dal 1° gennaio 2021.

La Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione, con nota prot. n. 0038197/P dd. 30/12/2020 avente ad oggetto "Norme di coordinamento della finanza locale – Obblighi di finanza pubblica in vigore dall'esercizio 2021 per i Comuni del Friuli Venezia Giulia" ha fornito agli enti locali del Friuli Venezia Giulia indicazioni per l'applicazione delle norme e degli obblighi di finanza pubblica contenute nel nuovo quadro normativo vigente.

Il nuovo regime per gli enti locali della Regione è, quindi, stabilito dall'articolo 2, comma 2 ter della legge regionale n. 18/2015, che prevede che i medesimi assicurino la razionalizzazione ed il contenimento della spesa:

- nell'ambito del concorso finanziario di cui al comma 2-bis;
- rispettando il vincolo costituzionalmente previsto dell'equilibrio di bilancio;
- attraverso il rispetto degli obblighi di cui agli articoli 21 e 22 della legge regionale n. 18/2015;
- attraverso le misure introdotte dalla legislazione statale espressamente recepite dalle leggi regionali.

Pertanto, i vincoli finora previsti dalla legge statale e non ricompresi nelle leggi regionali non si applicano agli enti locali della Regione, ivi compresi quelli in materia di contenimento della spesa comunque denominati. In particolare, non sono più applicabili le norme in materia di:

- contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall'articolo 22 della L.R. n. 18/2015 nel testo vigente fino al 31 dicembre 2020;
- reclutamento di personale contenute nell'articolo 4, comma 2, della legge 12/2014;
- reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'articolo 56, comma 19, della legge regionale 18/2016;
- reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel decreto legge n. 78/2010, articolo 9, comma 28;
- reclutamento di personale – utilizzo resti assunzionali – contenute nell'articolo 14-bis del decreto legge n. 4/2019;
- reclutamento di personale a tempo indeterminato e lavoro flessibile – budget regionale – contenute nell'articolo 19, commi 1, 2 e 3 della legge regionale n. 18/2016;
- reclutamento di personale – cessione spazi assunzionali a livello regionale – contenute nell'articolo 56, comma 19 bis della legge regionale n. 18/2016;
- limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'articolo 10, comma 17 della legge regionale 23/2019.

Permangono, invece:

- i limiti contrattuali del fondo straordinario (art. 17 comma 8 del CCRL biennio economico 2000-2001) e quelli delle indennità (art. 32 comma 7 del CCRL triennio economico 2016-2018);
- i limiti minimi e massimi per le indennità di posizione organizzativa stabiliti dall'art. 44 comma 3 del CCRL biennio economico 2004-2005 e dall'art. 35 commi 1 e 2 del CCRL triennio normativo ed economico 2019-2021 (4.150 – 16.000 euro per tredici mensilità), e le percentuali della retribuzione di risultato previsti all'art. 44 comma 6 del CCRL biennio economico 2004-2005 (da un minimo di 15% ad un massimo del 35%).

Gli obblighi di finanza pubblica per gli enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia, declinati dal nuovo articolo 19 della legge regionale n. 18/2015, prevedono dunque che gli enti debbano:

- assicurare l'equilibrio di bilancio in applicazione della normativa statale;
- assicurare la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21 della medesima legge regionale;
- assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'articolo 22 della medesima legge regionale, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale.

In attuazione delle norme di legge regionale, con la deliberazione della Giunta regionale n. 1185 del 14 dicembre 2020 sono stati definiti i valori soglia per i due vincoli di sostenibilità del debito e della spesa di personale riferiti alle classi demografiche dei comuni nonché, per quanto concerne la sostenibilità della spesa di personale, definite dettagliatamente le modalità di calcolo ai fini della determinazione del posizionamento dei comuni in riferimento al rapporto percentuale tra la spesa complessiva di personale (al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP) e le entrate correnti (al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità).

Il Comune, ogni anno, determina il proprio posizionamento rispetto al valore soglia e conseguentemente effettua la valutazione sul rispetto dell'obbligo. Tale operazione deve avvenire sia in sede di bilancio di previsione che di rendiconto di gestione. I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla tabella di ciascuna fascia demografica.

I comuni che si collocano al di sopra del valore soglia adottano le misure necessarie per conseguire il predetto valore entro cinque anni, a decorrere dall'anno successivo a quello in cui è rilevato il superamento (cioè dall'anno successivo all'esercizio in cui viene approvato il rendiconto nel quale è stato rilevato il superamento del valore soglia).

Qualora il Comune, anche in sede di bilancio di previsione, si trovasse al di sopra del valore soglia, valuterà già in tale sede le azioni da porre in essere. Le misure necessarie per conseguire il predetto valore attengono sempre al criterio di sostenibilità e si sostanziano in una diminuzione delle spese di personale o in un aumento delle entrate correnti, non rilevando più il concetto di turn over basato sul numero di dipendenti in capo al Comune.

Con deliberazione della Giunta regionale n. 1994 del 23 dicembre 2021 sono stati rideterminati i valori soglia, differenziati per classi demografiche, relativi all'indicatore di sostenibilità della spesa di personale, con decorrenza dall'esercizio finanziario 2022.

Non essendo ancora disponibili i dati del rendiconto 2022, diamo atto che l'indicatore della sostenibilità della spesa di personale riferito al rendiconto 2021 non superava il valore soglia, presentando uno scostamento negativo di 8,99 punti percentuali.

Il prospetto relativo all'indicatore della sostenibilità della spesa di personale riferito al Bilancio di previsione 2023-2024-2025, approvato con deliberazione consiliare n. 15 dd. 18/10/2023, viene riportato qui di seguito:

A sommare	2023	2024	2025
VOCE PDC U.1.01.00.00.000	385.869,71	272.246,50	272.246,50
VOCE PDC U.1.03.02.12.000	0	0	0
RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE	22.287,00	15.153	15.153
A detrarre			
SPESE PER CANTIERI DI LAVORO	0	0	0
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE.	7.440,00	0	0
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATA DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	0	0	0
SPESE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR	0	0	0
SPESE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE PROPRIE RISORSE DI BILANCIO PER ATTUAZIONE PROGETTI PNRR	0	0	0
SPESE PER ARRETRATI DI ESERCIZI PRECEDENTI E RELATIVI A RINNOVI CONTRATTUALI	0	0	0
SPESE CONSEGUENTI ALL'ATTUAZIONE NORMA INTERPRETAZIONE AUTENTICA LR 13/2022 ARTICOLO 9, COMMA 48	0	0	0
TOTALE SPESE	400.716,71	287.399,50	287.399,50
A sommare			
VOCE PDC E.1.00.00.00.000	546.893,00	579.694,00	578.638,00
VOCE PDC E.2.00.00.00.000	671.036,90	611.632,30	611.632,30
VOCE PDC E.3.00.00.00.000	168.312,27	104.687,00	98.681,00

ENTRATA DA TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 668, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2013, N.147	0	0	0
A detrarre			
FCDE ASSESTATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	16.686,00	17.030,00	16.998,00
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PER CANTIERI DI LAVORO	0	0	0
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE	7.440,00	0	0
ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	0	0	0
ENTRATA CORRELATA ALLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR	0	0	0
ENTRATE CORRELATE AL CONTRIBUTO PREVISTO DAL DL 152/2021 PER I COMUNI CON POPOLAZIONE INFERIORE A 5.000 ABITANTI PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PER ATTUAZIONE PROGETTI PNRR	0	0	0
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA	0	0	0
TOTALE ENTRATE	1362.116,17	1278.983,30	1271.953,30
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	29,41868828	22,47093453	22,59512987
VALORE SOGLIA PER LA CLASSE DI RIFERIMENTO	32,60	32,60	32,60
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO	1,50	1,50	1,50
VALORE SOGLIA FINALE	34,10	34,10	34,10
SCOSTAMENTO	- 4,68	- 11,63	- 11,50

Dal prospetto si evince il rispetto del limite costituito dal valore soglia, anzi lo scostamento è negativo e quindi vi è la possibilità di incremento della spesa di personale fino a tale valore soglia.

#### RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001, rubricato "Eccedenze di personale e mobilità collettiva", come sostituito dall'art. 16, comma 1 della Legge n. 183/2011, ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Per l'applicazione della suddetta disciplina nell'ambito del Comparto unico del personale regionale e locale del Friuli Venezia Giulia bisogna fare riferimento all'art. 22, rubricato "Eccedenze di personale e mobilità collettiva" della Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 "Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale" qui di seguito riportato:

*"1. Le amministrazioni del Comparto unico sono tenute a rilevare eventuali eccedenze di personale nel proprio ambito dando applicazione alla disciplina di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 165/2001 con le seguenti precisazioni:*

*a) le Comunicazioni previste dalla suddetta disciplina si intendono riferite alle organizzazioni sindacali del Comparto unico e all'Ufficio unico;*

*b) con riferimento all'eventuale riallocazione del personale in situazione di eccedenza, l'amministrazione di appartenenza verifica tale possibilità nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro; in caso di esito negativo, l'amministrazione di appartenenza dà comunicazione all'Ufficio unico che verifica la possibilità di ricollocare il personale, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, presso altre amministrazioni del Comparto unico ovvero, previo accordo, presso altre pubbliche amministrazioni operanti sul territorio regionale."*

Alla luce di quanto sopra delineato, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2023-2024-2025, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle aree della struttura organizzativa.

Rilevato che nel corso delle annualità 2022 e 2023 sono cessate tre unità di personale e che è prevista un'ulteriore cessazione entro la fine del 2023.

Dato atto che si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente, con il personale in servizio, rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione vigente.

Considerato il personale attualmente in servizio e quello che si prevede di assumere, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si dà atto che nell'ente non si rilevano eccedenze di personale.

#### ASSUNZIONI OBBLIGATORIE – QUOTE D'OBBLIGO

Il Comune di Monrupino - Repentabor, in base al personale dipendente in servizio al 31 dicembre 2022 (8 unità) non ha l'obbligo di ricoprire posti tramite la procedura di collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge n. 68/1999.

#### PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

##### Anno 2023

Si approva il seguente piano delle assunzioni per l'anno 2023 dando atto che la sua applicazione porta a una spesa complessiva pari a euro 400.716,71, rispettosa del tetto potenziale massimo quantificato in euro 464.481,61:

- copertura a tempo indeterminato di tutti i posti della dotazione organica che dovessero rendersi vacanti;
- in caso di esigenze di carattere temporaneo o eccezionale il Comune potrà attivare assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile nel rispetto della normativa vigente.

##### Anno 2024

Si approva il seguente piano delle assunzioni per l'anno 2024 dando atto che la sua applicazione porta a una spesa complessiva pari a euro 287.399,50, rispettosa del tetto potenziale massimo quantificato in euro 436.133,31:

- procedura inerente la copertura di 1 posto di categoria D "Istruttore tecnico" da assegnare all'area tecnica, a tempo parziale limitatamente agli spazi di spesa resi disponibili dalla cessazione per pensionamento di un unità di categoria B "Esecutore amministrativo" – con mandato al Servizio finanziario di provvedere con la prossima variazione di Bilancio alla corretta imputazione di dette risorse alle missioni e programmi coerenti con suddetto programma;

- in caso di esigenze di carattere temporaneo o eccezionale il Comune potrà attivare assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile nel rispetto della normativa vigente.

#### Anno 2025

Si approva il seguente piano delle assunzioni per l'anno 2025 dando atto che la sua applicazione porta a una spesa complessiva pari a euro 287.399,50, rispettosa del tetto potenziale massimo quantificato in euro 436.133,31:

- copertura a tempo indeterminato di tutti i posti della dotazione organica che dovessero rendersi vacanti;
- in caso di esigenze di carattere temporaneo o eccezionale il Comune potrà attivare assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile nel rispetto della normativa vigente.

Si dà atto che l'adozione di tutti gli atti e azioni conseguenti per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale è demandata agli organi di gestione competenti e che il presente piano ha valore autorizzatorio.

#### **SEZIONE 4 – MONITORAGGIO**

La sezione non viene compilata dalle amministrazioni con meno di 50 dipendenti (art. 6 del DM 30/06/2022, n. 132).