

Allegato "A" alla deliberazione della Giunta Comunale n. ___ del _____



Comune di Cuceglio (Torino)

(Ente con meno di 50 dipendenti)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

TRIENNIO 2025 - 2027

1. Premessa

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, d.l. n. 80/2021) sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta, pertanto, 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.

Una procedura ulteriormente semplificata è stata prevista per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dal legislatore nazionale (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il "*Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione*".

Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio, approvato negli ultimi mesi dell'anno 2022 (PIAO 2022/2024), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 rappresenta un documento di *programmazione attuativa* pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

2. Riferimenti normativi

L'art. 6, 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 (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, il Piano delle Azioni Positive 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 viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica); ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (da ultimo: PNA 2022/2024) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, recante "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*".

Ai sensi degli articoli 7, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito nel 31 gennaio di ogni anno. Esso ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Il successivo articolo 8, del d.m. n. 132/2022 prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario

presupposto. Per quanto sopra, il comma 2 del citato art. 8 del d.m. n. 132/2022, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, **a regime**, si compone di **tre sezioni** e le pubbliche amministrazioni procedono **esclusivamente** alle attività previste nel citato articolo 6.

La sezione 2, denominata "Valore pubblico, performance e Anticorruzione", pertanto, prevede una sola sottosezione denominata "*Rischi corruttivi e trasparenza*", mentre la sezione 3, risulta suddivisa in tre sottosezioni.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;

- Sottosezione 2.1 – Valore pubblico;
- Sottosezione 2.2 – Performance;
- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;
- Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;

Sezione 4 = Monitoraggio.

La sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" è stata predisposta dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), come previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), del d.m. n. 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

3. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune: Cuceglio (Torino)

Indirizzo: via Regina Margherita, 9

Codice fiscale/Partita IVA: 02143010011

Sindaco: Iuculano Mamao Antonino

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2024: 3

Numero abitanti al 31 dicembre 2024: 915

Telefono: 0124 – 32 012

Sito internet: www.comune.cuceglio.to.it

E-mail: comune@comune.cuceglio.to.it

PEC: cuceglio@cert.ruparpiemonte.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 – VALORE PUBBLICO

Per la sottosezione **2.1 - Valore pubblico** - non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027, aggiornato da ultimo con deliberazione di consiglio comunale n. 37 del 27/12/2024.

SOTTOSEZIONE 2.2 – PERFORMANCE

Per la sottosezione **2.2 - Performance** - non prevista per gli enti con meno 50 dipendenti.

Quali obiettivi del personale titolare di incarichi di elevata qualificazione e del segretario generale per il 2025 si evidenziano:

- Il costante aggiornamento e popolamento della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito internet comunale per la parte di propria competenza;
- Il puntuale rispetto di tutte le misure previste dalla sezione anticorruzione del Piao 2025/2027;
- Il monitoraggio del rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge, attraverso una tempestiva attività d’impegno e liquidazione, consentendo all’ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento rispettando l’ordine temporale di fatturazione;
- La predisposizione per sé stesso e per il personale assegnato al proprio ufficio di piani formativi per un impegno complessivo non inferiore alle 40 ore annue.

SOTTOSEZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è stata predisposta dal RPCT, nominato con decreto del Sindaco n. 5/2023, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall’organo di indirizzo, ai sensi della legge 190/2012. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere i rischi corruttivi, sono quelli indicati nei Piani Nazionale Anticorruzione, in particolare PNA-2019 e PNA-2022 e negli atti di regolazione generali adottati da ANAC, ai sensi della legge n. 190/2012 e del d.lgs. n. 33/2013, in materia di trasparenza. Si specifica - ai sensi dell’articolo 6, comma 2, del d.m. n. 132/2022 - che l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche rilevanti degli obiettivi di performance. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il contenuto del PIAO è riportato nell’allegato 2.3, completo di ulteriori quattro allegati, che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sottosezione (rif. art. 4, comma 1, lettera a, del d.m. n. 132/2022) viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'amministrazione.

La struttura organizzativa dell'Ente è stata definita con la deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 27/10/2010 e successive modificazioni.

La struttura è ripartita in Servizi e Uffici.

Al vertice di ciascun Servizio è posto un dipendente titolare di un incarico di elevata qualificazione.

La dotazione organica effettiva prevede: un segretario generale; n. 3 dipendenti, dei quali i titolari di incarichi di elevata qualificazione attualmente sono n. 0.

Nell'ultimo triennio l'Ente non è stato interessato da processi di riorganizzazione degli uffici.

L'Ente ha delegato la gestione dei servizi socio-assistenziali al Consorzio Cissac di Caluso.

L'Organigramma forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (allegato 3.1).

SOTTOSEZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale¹ **la strategia e gli obiettivi** di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, la sottosezione intende dare pratica attuazione alle seguenti indicazioni:

1. che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
3. l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un *cloud* o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
4. l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
5. l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Il documento relativo all'*Organizzazione del lavoro agile* (rif. d.m. n. 132/2022, art. 4, comma 1, lettera b), viene riportato nell'allegato 3.2, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

SOTTOSEZIONE 3.3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

RICOGNIZIONE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE

Non sono state ravvisate eccedenze di personale per l'anno 2025 (delibera della G.C. n. 53/2024).

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DELLE AZIONI POSITIVE

¹ CCNL Funzioni locali 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, articoli da 63 a 70.

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 sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e s.m.i. a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

In particolare, l’art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 prevede che i Comuni predispongano “piani di azioni positive” tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Cuceglio (TO) armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Cuceglio (TO) intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1: Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- Obiettivo 2: Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

- Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 5: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Art. 2 Ambito d'azione: analisi dati del Personale (OBIETTIVO 1)

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 31.12.2024:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Servizio Amministrativo - Finanziario	0	1 ex cat. C1	1
Servizio Demografico	0	1 ex cat. B5	1
Servizio Tecnico Tecnico - Manutentivo	0	1 ex cat. A5 (**)	1
TOTALE	0	3	3

Art. 3 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune di Cuceglio (TO) si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2. Il Comune si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001, ad adottare con proprio atto il codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.

Art. 4 Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 3)

1. Non esistono possibilità per il Comune di Cuceglio (TO) di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n° 903/77 – n° 125/91 – D. Lgs. n° 196/2000.
2. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
3. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.
4. 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.

Art. 5 Ambito di azione: assegnazione del posto (OBIETTIVO 3)

1. 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 Cuceglio (TO) 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.

Art. 6 Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 4)

1. Il Piano di formazione dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Art. 7 Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 5)

1. Il Comune di Cuceglio (TO) favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali 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 e per il coordinamento dei tempi delle città”, di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Art. 8 Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 6)

1. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).
2. Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Art. 9 Durata

Il presente Piano ha durata triennale 2025 - 2027.

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.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

ANNO 2025:

- mantenimento del personale in servizio a tempo indeterminato;
- assunzione, mediante concorso pubblico o da graduatorie di altri Enti, a tempo pieno e indeterminato, in convenzione con altro Ente, di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico (ex categoria D). Il relativo costo è di € 25.146,71 annui comprensivi di tredicesima mensilità, oltre ad oneri e IRAP;
- progressione verticale per n.1 unità di personale a tempo pieno e indeterminato dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori, Servizio Demografico;
- personale con tipologia di lavoro flessibile, entro il limite massimo annuo di spesa di € 14.346,38, pari al 50% della spesa allo stesso titolo effettuata nel 2009:

ANNO 2026:

- mantenimento del personale in servizio a tempo indeterminato;
- personale con tipologia di lavoro flessibile, entro il limite massimo annuo di spesa di € 14.346,38, pari al 50% della spesa allo stesso titolo effettuata nel 2009.

ANNO 2027:

- mantenimento del personale in servizio a tempo indeterminato;
- personale con tipologia di lavoro flessibile, entro il limite massimo annuo di spesa di € 14.346,38, pari al 50% della spesa allo stesso titolo effettuata nel 2009.

	ANNO	ABITANTI	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2023	915	A

	ANNO	IMPORTO
Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto approvato	2023	172.955,24
Spesa di personale al netto IRAP - Rendiconto 2018	2018	122.090,95
Entrate correnti (rendiconti ultimo triennio)	2021	689.078,07
	2022	724.559,81
	2023	785.796,51
Media accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		733.144,80
Importo fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2025	16.000,00
Media accertamenti delle entrate correnti dell'ultimo triennio al netto FCDE		717.144,80
Rapporto tra spese personale e entrate correnti (al netto FCDE)	(a)	24,117%
Valore soglia rapporto tra spese personale e entrate correnti (TAB. 1 D.M.)	(b1)	29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale e entrate correnti (TAB. 3 D.M.)	(b2)	33,50%
Incremento TEORICO (capacità assunzionale) spesa per assunzioni a tempo indeterminato. (solo se (a)<0=(b))	(c.)	38.602,48
Percentuale massima di incremento spesa personale (TAB 2 D.M.)	2025	29%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione TAB. 2 D.M.	(d)	35.406,38
Incremento effettivo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	35.406,38
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	208.361,62
Resti assunzionali disponibili (art. 5 c. 2)	(g)	
Incremento effettivo della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	35.406,38
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	208.361,62

Personale

Personale in servizio al 31/12 dell'anno precedente l'esercizio in corso

	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Segretario Comunale	Titolare, fascia B (in convenzione a 10 ore settimanali)			

Istruttore Contabile cat. C	n. 1 dipendente	n. 1 dipendente	n. 1 dipendente	n. 1 dipendente
Esecutore area amministrativa-demografica cat. B	n. 1 dipendente	n. 1 dipendente	n. 1 dipendente	n. 1 dipendente
Operatore cat. A (part time 55,55%)	n. 1 dipendente	n. 1 dipendente	n. 1 dipendente	n. 1 dipendente
Tecnico comunale cat. D	-	n. 1 dipendente (in convenzione con altro ente)	n. 1 dipendente (in convenzione con altro ente)	n. 1 dipendente (in convenzione con altro ente)
Agente Polizia Locale cat. C	A scavalco	A scavalco	A scavalco	A scavalco
Istruttore direttivo contabile cat. D	n. 1 dipendente a scavalco per affiancamento e formazione nuova dipendente	-	-	-

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

La sezione 4 – **Monitoraggio**, non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti (d.m. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4). In ogni caso, viene disciplinata una attività di monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani, attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi Piano Esecutivo di Gestione, sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Si specifica che per la *sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza*, il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC, nel paragrafo 10.2.1, rubricato "*Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni*", del PNA 2022/2024, come meglio declinato nel capitolo 8, della citata sottosezione (allegato 2.3), che forma parte integrante e sostanziale del presente atto).