

Allegato "A" alla delib. giunta comunale n. 17 del 04/04/2024

COMUNE DI PAISCO LOVENO

Provincia di Brescia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2024 - 2026

- art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- decreto presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81; ▪ decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6; ▪ Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024.

1. Premessa

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, d.l. 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 2023/2025 rappresenta il primo 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. 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. 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 – Riferimenti normativi;
- 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.**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune: PAISCO LOVENO

Indirizzo: VIA NAZIONALE N. 21;

Codice fiscale/Partita IVA: 00589400175 / 00571790989

Sindaco: MASCHERPA BERNARDO

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2023: 2 Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 167.

Telefono: 0364636010

Sito internet: www.comune.paisco-loveno.bs.it

E-mail: info@comune.paisco-loveno.bs.it

PEC: protocollo@pec.comune.paisco-loveno.bs.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (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 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 (PNA) 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, 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'articolo 3, comma 1,

lettera 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'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti 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.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno salvo proroghe.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, 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.

2.2 Performance

Per la sottosezione **2.2 - Performance** – si precisa che il Comune di Paisco Loveno, con un numero di dipendenti inferiore a 50, non è tenuto alla redazione del *piano triennale 2024/2026 della performance organizzativa per la trasparenza, la misurazione e la valutazione degli obiettivi assegna, ai sensi dell'articolo 6 del Decreto nr. 132/2022 del Ministero per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.*

Piano delle azioni positive 2022-2024 valido anche per il 2024 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 31/10/2022

SOTTOSEZIONE 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.

La sottosezione è predisposta sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) 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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

La sottosezione del PIAO rischi corruttivi e trasparenza per il triennio 2024-2026 è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 12/02/2024 e costituisce parte integrante del piao, pur se materialmente non allegata.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

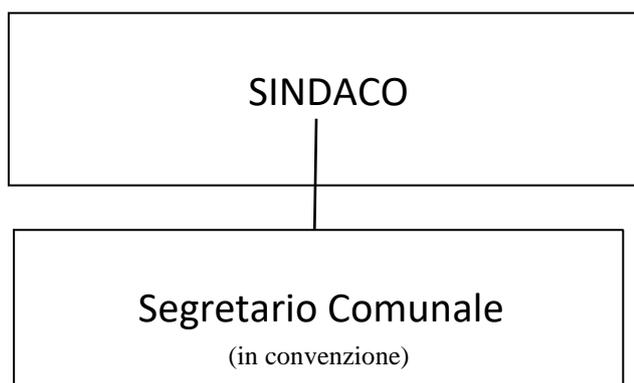
3.1 Struttura organizzativa

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio; - altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

SCHEMA ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI PAISCO LOVENO



AREE

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 1° AREA SERVIZI GENERALI -Ufficio Segreteria -Ufficio ragioneria e tributi | 2° AREA SERVIZI ALLA PERSONA ED IMPRESA -Ufficio servizi demografici e sociali | 3° AREA SERVIZI TECNICI -Ufficio Tecnico |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|

Nuovi profili di ruolo

Per quanto riguarda il nuovo sistema di classificazione del personale di cui al Tit. III del CCNL 16/11/2022, che è entrato in vigore il 1° aprile 2023 si rimanda all'orientamento applicativo Aran CFC110.

LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

Il Comune, in considerazione della ridottissima dotazione organica non ha Posizioni Organizzative attribuite al personale dipendente : La responsabilità delle aree organizzative è attribuita al Sindaco ai sensi dell'articolo 53 comma 23 della L. nr. 388/2000 come modificato dall'articolo 29 c.4 della Legge nr. 448/2001.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE IN TERMINI DI NUMERO DI DIPENDENTI IN SERVIZIO NEL TRIENNIO 2024/2026

Area Servizi generali /Ragioneria/Personale: 01

Area Servizi alla Persone ed impresa/: 01

Area Servizi Tecnici : 0

3.2 Organizzazione lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

3.2.a Misure organizzative

Si ritiene opportuno applicare la normativa vigente di settore e si rimanda l'adozione di un apposito Regolamento, come previsto all'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022, al fine di definire più nel dettaglio tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).

3.2.b Obiettivi da raggiungere con il lavoro agile

Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, obiettivo è quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

SOTTOSEZIONE 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

DOTAZIONE PIANTA ORGANICA

| AREA AFFARI GENERALI E SEGRETERIA –RAGIONERIA | | | | | | | |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--|--|-----------------------------------------------------------|--------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Sistema classificazione ex ccnl 31/03/1999 | | | Nuovo sistema Classificazione ex ccnl 16/11/2022 | Dotaz. organica | Posti coperti | Modalità accesso |
| 1 | Istruttore amministrativo | | | Area degli istruttori | 1 | 1 | Istruttore amministrativo polivalente addetto all'ufficio segreteria-ragioneria- Diploma di scuola media superiore di secondo grado o equipollente. |
| AREA SERVIZI ALLA PERSONA E PROTOCOLLO | | | | | | | |
| 1 | Istruttore amministrativo | | | Area degli istruttori | 1 | 1 | Istruttore amministrativo polivalente addetto all'ufficio Protocollo-Anagrafe- Diploma di scuola media superiore di secondo grado o equipollente. |
| AREA TECNICA | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; - stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti; - stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:

- a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
- b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
- c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 viene allegato al presente documento

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:

Non sono previste assunzioni di personale per gli anni 2024-2025-2026

allegato:

3.3 .3 SOTTOSEZIONE: PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Ai sensi dell'articolo 6 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri nr. 132/2022, il Comune di Malonno, avendo meno di 50 dipendenti non è tenuto ad attuare il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), e conseguentemente non è tenuto a realizzare il monitoraggio all'interno del Portale PIAO. Tuttavia il monitoraggio di alcune sottosezioni del PIAO sarà effettuato:

- a) secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alla sottosezione "Valore pubblico" ;
- b) secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

LIMITI CONTABILI SPESE DI PERSONALE

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------|
| SPESE DI PERSONALE Art. 1 comma 557 legge 296/2006 - anno 2008 | | ASSUNZIONE IN deroga AI SENSI DEL DECRETO 17 MARZO 2020 |
| | € 102.127,04 | |
| 2024 | € 101.766,00 | 0 |
| 2025 | € 97.752,00 | 0 |
| 2026 | € 97.752,00 | 0 |
| LAVORO FLESSIBILE ART. 36 COMMA 2 D.LGS. 165/2001 | | |
| LIMITE 2009 | € 0,00 | |
| PREVISIONE 2024 | € 0,00 | |
| PREVISIONE 2025 | € 0,00 | |

| | | | |
|-----------------------|--------------------|-----------------|-----------------|
| ANNO 2024 | | | |
| | AREA COLLABORATORI | AREA ISTRUTTORI | AREA FUNZIONARI |
| FABBISOGNO ASSUNZIONE | 0 | 0 | 0 |
| ANNO 2023 | | | |
| | AREA COLLABORATORI | AREA ISTRUTTORI | AREA FUNZIONARI |
| FABBISOGNO ASSUNZIONE | 0 | 0 | 0 |

| | | | |
|--------------------------------------------------------------------------|--------|--------------------|----------------------|
| PREVISIONE 2026 | € 0,00 | | |
| CONTROLLO LIMITE ESUBERO PERSONALE (Decreto Ministero 18 novembre 2020) | | | |
| RAPPORTO fino a 499 abitanti | 1/83 | DIPENDENTI TEORICI | DIPENDENTI EFFETTIVI |
| ABITANTI 31/12/2023 COMUNE DI PAISCO LOVENO | 167 | 2 | 2 |

RAPPORTO DEL COMUNE 1/83,5

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2024-2026 FABBISOGNO PERSONALE

| | | | |
|-----------------------|--------------------|-----------------|-----------------|
| ANNO 2025 | | | |
| | AREA COLLABORATORI | AREA ISTRUTTORI | AREA FUNZIONARI |
| FABBISOGNO ASSUNZIONE | 0 | 0 | 0 |

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020 CAPACITA' ASSUNZIONALE
 All. 3.3.3. PIAO

| COMUNE DI | | PAISCO LOVENO |
|----------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ANNO | 2024 | I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia |
| POPOLAZIONE (abitanti) | 167 | |
| CLASSE | A | |
| VALORE SOGLIA | 29,50% | |
| SPEA PERSONALE | 89.833,00 € | |
| MEDIA ENTRATE CORRENTI | 405.632,00 € | |
| RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI | 22,15% | |
| CAPACITA' ASSUNZIONALE | 29.828,44 € | |
| % MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024) | 35,00% | |

| | | |
|--------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024) | 31.927,44 € | 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: |
| Resti assunzionali | - € | 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. |
| TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE | 29.828,44 € | |
| RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025 | NO | |
| | | |

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020 CAPACITA' ASSUNZIONALE

| SPESA DEL PERSONALE | | ENTRATE CORRENTI | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato | | media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata. | | | | |
| ANNO | 2022 | ANNO | | | MEDIA | |
| Voce | IMPORTO | ENTRATE CORRENTI | 2022 | 2021 | | 2020 |
| spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1 | 69.613 | ENTRATA TIT.1-2-3 | 517.974 | 398.197 | 391.589 | 394.893 |
| rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110 | | | - | - | - | - |
| 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 | - | | - | - | - | - |
| Convenzione segreteria | 20.220 | FCDE bilancio di previsione anno | | | | |

2024

3 093

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020 Resti assunzionali

| | Anno | Importo |
|--------------------|-------------|----------------|
| Resto assunzionale | 2023 | - € |
| Resto assunzionale | 2022 | |
| Resto assunzionale | 2021 | |
| Resto assunzionale | 2020 | |
| Resto assunzionale | 2019 | |
| TOTALE | | - € |

| Differenziazione dei comuni per fascia demografica | | | Valore soglia |
|-------------------------------------------------------|--------------------|--------|------------------|
| tra | e | Classe | |
| - | 999 abitanti | A | 29,50% |
| 1.000 | 1.999 abitanti | B | 28,60% |
| 2.000 | 2.999 abitanti | C | 27,60% |
| 3.000 | 4.999 abitanti | D | 27,20% |
| 5.000 | 9.999 abitanti | E | 26,90% |
| 10.000 | 59.999 abitanti | F | 27,00% |
| 60.000 | 249.999 abitanti | G | 27,60% |
| 250.000 | 1.499.999 abitanti | H | 28,80% |
| 1.500.000 | abitanti | I | 25,30% |

Tab.1

| Differenziazione dei comuni per fascia demografica | | | Valore soglia |
|-------------------------------------------------------|-----------|-----------------|------------------|
| Classe | tra | e | |
| A | - | abitanti | 29,50% |
| B | 1.000 | 999 abitanti | 28,60% |
| C | 2.000 | 1.999 abitanti | 27,60% |
| D | 3.000 | 2.999 abitanti | 27,20% |
| E | 5.000 | 4.999 abitanti | 26,90% |
| F | 10.000 | abitanti | 27,00% |
| G | 60.000 | 9.999 abitanti | 27,60% |
| H | 250.000 | 59.999 abitanti | 28,80% |
| I | 1.500.000 | abitanti | 25,30% |
| | | 249.999 | |
| | | 1.499.999 | |

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020 Valori

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|





CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020 Valori Prima applicazione

| Prima applicazione anno | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | Riduzione personale art.6 | |
|-------------------------|-----------|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|---------------------------|--------|
| Classe | tra | e | | | | | | | |
| A | - | 999 | abitanti | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% | 33,50% |
| B | 1.000 | 1.999 | abitanti | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% | 32,60% |
| C | 2.000 | 2.999 | abitanti | 20,00% | 25,00% | 28,00% | 29,00% | 30,00% | 31,60% |
| D | 3.000 | 4.999 | abitanti | 19,00% | 24,00% | 26,00% | 27,00% | 28,00% | 31,20% |
| E | 5.000 | | abitanti | 17,00% | 21,00% | 24,00% | 25,00% | 26,00% | 30,90% |
| F | 10.000 | 9.999 | abitanti | 9,00% | 16,00% | 19,00% | 21,00% | 22,00% | 31,00% |
| G | 60.000 | 59.999 | abitanti | 7,00% | 12,00% | 14,00% | 15,00% | 16,00% | 31,60% |
| H | 250.000 | 249.999 | abitanti | 3,00% | 6,00% | 8,00% | 9,00% | 10,00% | 32,80% |
| I | 1.500.000 | 1.499.999 | abitanti | 1,50% | 3,00% | 4,00% | 4,50% | 5,00% | 29,30% |
| | | - | | | | | | | |
| Tab.2 | | | | | | | | Tab.3 | |