

COMUNE DI NAVELLI
Provincia dell'Aquila

**PIANO INTEGRATO DELLE ATTIVITA' E
DELL'ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)
TRIENNIO 2023-2025**

Approvato con deliberazione di G.C. n. 41 del 30/05/2023.

INDICE

Introduzione

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 PIANO TRIENNALE 2023-2025 DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2.2 PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE 2023

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 -2025

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Introduzione generale

Il presente documento trae origine dall'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (*“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR e per l'efficienza della giustizia”*), convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 2021 n. 113, il quale ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO).

Il legislatore, all'art. 8, comma 2 del Decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, ha previsto che il P.I.A.O. debba essere adottato nei 30 giorni successivi al bilancio di previsione; il Decreto 19 aprile 2023 del Ministero dell'Interno differisce al 31 maggio 2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 degli enti locali.

Come previsto dal sopracitato articolo 6, il P.I.A.O. è il documento unico di programmazione e *governance* che dal 30 giugno 2022 assorbe, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, lavoro agile, anticorruzione.

Con il PIAO il legislatore ha inteso disporre il riordino del complesso sistema programmatico delle pubbliche amministrazioni, formato da una molteplicità di strumenti di pianificazione spesso non dialoganti e per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, al fine di incentivare una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione e garantire la massima semplificazione delle procedure, la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs. n. 150/2009 e della Legge n. 190/2012. Pertanto, con tale strumento ogni pubblica amministrazione è indotta a sviluppare una logica pianificatoria strategica e coerente, al fine di indirizzare l'azione amministrativa verso la predisposizione organica e interconnessa dei singoli documenti di programmazione.

In particolare, Il PIAO sostituisce:

- il POLA e il piano della formazione, poiché detta la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano triennale del fabbisogno del personale, poiché esplicita gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano anticorruzione, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione.

Come previsto dal Decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.”* del Ministro per la P.A., di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione;
2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;
3. Organizzazione e Capitale umano;

4. Monitoraggio, in cui sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili.

Oltre alla struttura del PIAO, il citato Decreto 30 giugno 2022, n. 132 identifica le tematiche su cui la P.A. deve muoversi: qualità e trasparenza, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, trasparenza e contrasto alla corruzione, piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo finalizzate a valorizzare e qualificare il personale.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Indirizzo:	Via Pereto, 2, 67020, Navelli (AQ)
Codice fiscale:	00188910665
Sindaco:	Paolo Federico
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:	6
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente:	541
Telefono:	0862-959119
Sito internet:	www.comune.navelli.aq.it
E-mail:	comunenavelli@gmail.com
PEC:	comune.navelli@pec.mailcert.info

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 PIANO TRIENNALE 2023-2025 DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Nella presente sottosezione del PIAO si fa rinvio e riferimento al contenuto del PTPCT 2023/2025, approvato con deliberazione di Giunta comunale 24 marzo 2023, n. 8.

In tale documento, ai processi sottesi agli obiettivi di performance sono state collegate misure generali e specifiche atte ad evitare e mitigare il rischio corruttivo, oltretutto a garantire la trasparenza dell'azione amministrativa. Il vigente Piano si pone in continuità con il precedente e porta avanti l'attività di analisi e valutazione dei contesti esterno ed interno (ai fini di verificare gli impatti corruttivi sull'attività amministrativa), identificazione ed analisi (mappatura) dei processi, identificazione e valutazione dei rischi connessi, programmazione delle misure generali e specifiche, trattamento dei rischi corruttivi potenziali e concreti. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare tutte le aree di rischio (e al loro interno tutti i processi e le fasi che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposti a rischi corruttivi).

2.2 PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE 2023

Il Comune di Navelli, con deliberazione della Giunta comunale, definisce annualmente gli obiettivi strategici dei Servizi in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi operativi dell'Ente, aggiornando il Piano degli Obiettivi e della Performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende, tra l'altro, la misurazione e la valutazione delle performance organizzative e individuale.

Nella presente sottosezione del PIAO si fa rinvio e riferimento al contenuto del Piano degli obiettivi 2023, approvato con deliberazione di Giunta comunale 18 aprile 2023, n. 14.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'ente è ripartita in n. 3 (tre) Aree Funzionali:

- Area Amministrativa;
- Area Finanziaria;
- Area Tecnica.

A capo di ciascuna Area è posto un Responsabile, titolare di posizione organizzativa.

Attualmente il Responsabile dell'Area Amministrativa, Dott. Giuseppe Piccioli, ricopre anche la posizione organizzativa *ad interim* dell'Area Finanziaria. L'Area Tecnica è ricoperta da un Responsabile, Ing. Sandro Ciancone.

Inoltre, sono presenti n. 2 unità costituenti personale impiegatizio, di cui una Cat. B1 (sig. Priore) assunta per 25 ore settimanali e una Cat. B3 (sig. Di Giannantonio) assunta per 22 ore settimanali, n. 2 dipendenti a tempo indeterminato del Comune di L'Aquila Cat. C a scavalco al Comune di Navelli, di cui un Istruttore contabile per 18 ore settimanali (sig.ra Giannangeli) e un Istruttore tecnico per 12 ore settimanali (geom. Di Pompeo).

Con il contributo assegnato al Comune di Navelli con D.P.C.M. 30 dicembre 2022 (*"Riparto del contributo per assunzioni di personale a tempo determinato, fino all'anno 2026, a favore dei comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, attuatori dei progetti previsti dal PNRR"* pubblicato su G.U. Serie Generale n. 43 del 20/02/2023) sono state assunte n. 2 unità, a tempo determinato e parziale, di cui n. 1 Istruttore tecnico – cat. C1 (ing. Stefania Pietrangeli) e n. Istruttore direttivo tecnico – cat. D1 (ing. Chiara Capannolo).

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il lavoro agile per i dipendenti delle Amministrazioni pubbliche è stato sperimentalmente introdotto in Italia con la Legge n. 124/2015, c.d. Legge Madia, finalizzata, tra l'altro, ad estendere detta modalità di svolgimento della prestazione lavorativa ad almeno il 10% dei dipendenti pubblici entro un arco temporale di tre anni.

Al riguardo, appare utile richiamare, in via preliminare, la Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016, che definisce il lavoro agile come un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione.

Alla luce di detta risoluzione, il quadro normativo è stato implementato con la successiva Legge n. 81/2017 che, nel sancire le opportune garanzie per assicurare parità di trattamento economico e normativo tra lavoratori agili e quelli ordinari, ne ha enfatizzato, per l'appunto, il ruolo di strumento volto all'incremento della produttività e alla conciliazione vita-lavoro.

Il lavoro agile è, infatti, definito come 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.

Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella P.A., il Dipartimento della Funzione pubblica ha diramato indirizzi operativi per l'attuazione delle disposizioni richiamate, prescrivendo anche puntali indicazioni inerenti all'organizzazione del lavoro e alla gestione del personale.

Infine, la Circolare INAIL n. 48/2017 ha disciplinato aspetti quali l'obbligo assicurativo e la classificazione tariffaria, la retribuzione imponibile, la tutela assicurativa, la garanzia della salute e sicurezza del lavoratore agile e le istruzioni operative per la denuncia assicurativa.

Nei primi mesi del 2020, in conseguenza dell'epidemia da Covid-19, il lavoro da remoto si è imposto come uno strumento efficace per contrastare l'emergenza, garantendo al contempo l'erogazione dei servizi pubblici ed il distanziamento sociale.

Con il D.L. n. 9/2020, di modifica dell'art. 14 della L. n. 124/2015, è stato decretato il superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione, che è poi divenuto la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa all'interno delle amministrazioni pubbliche per effetto del D.L. n. 18/2020 "Cura Italia".

Con l'attenuarsi dell'emergenza epidemiologica, a seguito dell'impegno profuso nella campagna delle vaccinazioni, il D.P.C.M. 23 settembre 2021 ha sancito che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PP.AA. torni ad essere quella svolta in presenza.

Pertanto, il D.M. 8 ottobre 2021, attuativo del DPCM predetto, ha posto in capo alle Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di organizzare il rientro in presenza di tutto il personale, dettando altresì le condizionalità ai fini dell'accesso allo smart working.

Attualmente, rilevano le disposizioni contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto funzioni locali, approvato il 16 novembre 2022, per il triennio 2019-2021.

L'art. 63 del medesimo contratto prevede, in particolare, che i criteri generali di individuazione dei processi e delle attività di lavoro "smartabili" siano stabiliti dalle amministrazioni previo confronto con le organizzazioni sindacali (cfr. comma 1) e che la modalità "agile" di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato sia disciplinata con regolamento ed accordo tra le parti (cfr. comma 2).

L'art. 64 aggiunge che *"l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato".* Con la precisazione che la legge 197/2022, all'art. 1, comma 306, ha disposto che *"fino al 31 marzo 2023, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito con modificazioni dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento".*

Gli artt. 65 e 66 definiscono, rispettivamente il contenuto obbligatorio del suddetto accordo individuale e l'articolazione della prestazione in modalità agile.

Per dare attuazione alle previsioni contrattuali approvate il 16 novembre 2022, si intende predisporre uno schema di regolamento recante la disciplina del lavoro agile nel comune di Navelli da far approvare in Consiglio comunale.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 -2025

Anno 2023

Area	Cat. e Posizione Economica	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Num. Posti previsti	Num. Posti occupati	Fabbisogno	Spesa
Segreteria		Segretario Comunale	Tempo pieno dal 01.03.2023 al 30.06.2023	1	1	0	€ 20.062,95
			Tempo parziale 50% dal 01.07.2023	1	1	0	€ 15.148,26
Tecnico manutentiva	D1	Istruttore direttivo tecnico Responsabile del Servizio	Tempo determinato part time 18 h/sett. art 110 c.1 fino al 28.02.2023	1	1	0	€ 3.453,54
	D1	Istruttore direttivo tecnico Responsabile del Servizio	Tempo indeterminato 36 h/sett. full time fino dal 01/03/2023 al 31/03/2023	1	1	0	€ 3.550,26
	D1	Istruttore direttivo tecnico Responsabile del Servizio	Tempo indeterminato 18 h/sett dal 01.04.2023	1	1	0	€ 20.377,41
	C1	Istruttore tecnico	Tempo determinato e part-time 12 h ore settimanali (convenzione con altri Enti)	1	1	0	€ 8.091,85
	D1	Istruttore Direttivo Tecnico PNRR	Tempo determinato part time 12 h/ sett dal 17/04/2023	1	0	1	€ 14.942,44
	C1	Istruttore Tecnico PNRR	Tempo determinato part time 12 h/ sett dal 17/04/2023	1	0	1	€ 13.229,95
		contratto di collaborazione coordinata e continuativa – Emergenza sisma	part time 18 h/sett	2	2	0	€ 21.600,00
Area Finanziaria	D1	Istruttore direttivo contabile	Tempo determinato 18h/sett art. 110 c.1 TUEL dal 01.05.2023	1	0	1	€ 14.279,89
	C2	Istruttore contabile	Tempo determinato e part-time 12 h ore settimanali (convenzione con altri Enti)	1	1	0	€ 8.234,90
Area Amministrativa	D2	Istruttore direttivo amministrativo	Tempo indeterminato Full-time	1	1	0	€ 42.196,96
	B3	Collaboratore Professionale – autista scuolabus	Tempo indeterminato part-time 22 h/sett.	1	1	0	€ 13.893,79
	B1	Collaboratore Professionale – autista scuolabus	Tempo indeterminato 25 h/settimanali	1	1	0	€ 14.987,96

	B1	Collaboratore Amministrativo	Tempo determinato Part-time 11 h/sett. dal 01/06/2023 - PIT	1	0	1	€ 5.622,70 (spesa comprensiva di oneri riflessi ed irap)
	C1	Istruttore Tecnico	Tempo determinato part-time 12 h/sett. dal 01.06.2023 – PIT	1	0	1	€ 9.242,18 (spesa comprensiva di oneri riflessi ed irap)
Area Vigilanza	C1	Istruttore di Vigilanza	Tempo determinato part-time 6 h/settimanali in convenzione con altri Enti	1	0	0	€ 2.360,12
(A) Spesa totale							€231.275,16
(B) Rimborso spesa personale collaborazione coordinata e continuativa (area sisma) a carico dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione							€ 21.600,00
(C) Rimborso spesa personale cat. D1 e cat. C1 Area Tecnica a valere sul PNRR Art. 31-bis c. 5 del d.l. 152/2021							€ 28.172,38
(D) Spesa personale cat B1 per 11 h/sett. a carico del progetto PIT							€ 5.622,70
(E) Spesa personale cat C1 per 12 h/sett. a carico del progetto PIT							€ 9.242,18
(F) = (A) - (B) - (C) - (D) – (E) Spesa complessiva del personale a carico dell'Ente al netto degli oneri riflessi ed Irap prevista per l'anno 2023							€ 166.637,9
Oneri riflessi carico Ente							€ 48.025,05
Totale spesa di personale carico Ente anno 2023 al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap							€ 214.662,95
Spesa di personale anno 2018							€ 211.939,49
Incremento spesa di personale al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP anno 2023							€ 2.723,46
(E) Limite di spesa incrementabile anno 2023 ex art. 5 d.m. 17 marzo 2020 Tab. 2							€ 45.209,89
Rispettato il limite di crescita							
Irap su costo del personale carico Ente							14.165,55
Totale spesa di personale anno 2023 al lordo degli oneri riflessi e Irap							€ 228.828,50
Spesa di personale ex art. 1, commi 557-quater e 562 legge 296/2006 (anno 2008)							€ 240.365,30
Rispettato il vincolo di cui all'art.4 del DL nr. 34/2019							
Rispettato il vincolo di cui all'art.4 e 5 del DL nr. 34/2019							
Rispettato il vincolo ex art. 1, commi 557-quater e 562 legge 296/2006							

Anno 2024

Area	Cat. E Posizione Economica	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Num. Posti previsti	Num. Posti occupati	Fabbisogno	Spesa
Segreteria		Segretario Comunale	Tempo parziale 50%	1	1	0	€ 25.204,84
Tecnico manutentiva	D1	Istruttore direttivo tecnico Responsabile del Servizio	Tempo indeterminato 18 h/sett	1	1	0	€ 19.987,00
	C1	Istruttore tecnico	Tempo determinato e part-time 12 h ore settimanali (convenzione con altri Enti)	1	1	0	€ 8.091,85
	D1	Istruttore Direttivo Tecnico PNRR	Tempo determinato part time 12 h/ sett	1	1	0	€ 21.583,52
	C1	Istruttore Tecnico PNRR	Tempo determinato part time 12 h/ sett	1	1	0	€ 19.109,92
		contratto di collaborazione coordinata e continuativa – Emergenza sisma	part time 18 h/sett	2	2	0	€ 21.600,00
Area Finanziaria	D1	Istruttore direttivo contabile	Tempo determinato 24h/sett art. 110 c.1 TUEL	1	1	0	€ 26.096,10
	C2	Istruttore contabile	Tempo determinato e part-time 12 h ore settimanali (convenzione con altri Enti)	1	1	0	€ 8.234,90
Area Amministrativa	D2	Istruttore direttivo amministrativo	Tempo indeterminato Full-time	1	1	0	€ 40.396,96
	B3	Collaboratore Professionale – autista scuolabus	Tempo indeterminato part-time 22 h/sett.	1	1	0	€ 13.893,79
	B1	Collaboratore Professionale – autista scuolabus	Tempo indeterminato 25 h/settimanali	1	1	0	€ 14.987,96
	B1	Collaboratore Amministrativo	Tempo determinato Part-time 11 h/sett. - PIT	1	1	0	€ 9.136,88 (spesa comprensiva di oneri riflessi ed Irap)
	C1	Istruttore Tecnico	Tempo determinato part-time 12 h/sett. – PIT	1	1	0	€ 10.813,61 (spesa comprensiva di oneri riflessi ed Irap)

Area Vigilanza	C1	Istruttore di Vigilanza	Tempo determinato part-time 6 h/settimanali in convenzione con altri Enti	1	0	0	€ 4.045,93
(A) Spesa totale							€ 243.183,26
(B) Rimborso spesa personale collaborazione coordinata e continuativa (area sisma) a carico dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione							€ 21.600,00
(C) Rimborso spesa personale cat. D1 e cat. C1 Area Tecnica a valere sul PNRR Art. 31-bis c. 5 del d.l. 152/2021 (limite massimo di spesa rimborsabile € 32.583,30 – il maggior costo di € 8.110,14 a carico ente)							€ 32.583,30
(D) Spesa personale cat B1 per 11 h/sett. a carico del progetto PIT							€ 9.136,88
(E) Spesa personale cat C1 per 11 h/sett. a carico del progetto PIT							€ 10.813,61
(F) = (A) - (B) - (C) - (D) - (E) Spesa complessiva del personale a carico dell'Ente al netto degli oneri riflessi ed Irap prevista per l'anno 2024							€ 169.049,47
Oneri riflessi carico Ente							€ 46.609,73
Totale spesa di personale carico Ente anno 2024 al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap							€ 215.659,21
Spesa di personale anno 2018							€ 211.939,49
Incremento spesa di personale al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP anno 2024							€ 3.719,72
Limite di spesa incrementabile anno 2023 ex art. 5 d.m. 17 marzo 2020 Tab. 2							€ 45.209,89
Rispettato il limite di crescita							
Irap su costo del personale carico Ente							€ 13.679,84
Totale spesa di personale anno 2024 al lordo degli oneri riflessi e Irap							€ 229.339,05
Spesa di personale ex art. 1, commi 557-quater e 562 legge 296/2006 (anno 2008)							€ 240.365,30
Rispettato il vincolo di cui all'art.4 del DL nr. 34/2019							
Rispettato il vincolo di cui all'art.4 e 5 del DL nr. 34/2019							
Rispettato il vincolo ex art. 1, commi 557-quater e 562 legge 296/2006							

Anno 2025

Area	Cat. E Posizione Economica	Profilo professionale	Tipologia contrattuale	Num. Posti previsti	Num. Posti occupati	Fabbisogno	Spesa
Segreteria		Segretario Comunale	Tempo parziale 50%	1	1	0	€ 25.204,84
Tecnico manutentiva	D1	Istruttore direttivo tecnico Responsabile del Servizio	Tempo indeterminato 18 h/sett	1	1	0	€ 19.987,00
	C1	Istruttore tecnico	Tempo determinato e part-time 12 h ore settimanali (convenzione con altri Enti)	1	1	0	€ 8.091,85
	D1	Istruttore Direttivo Tecnico PNRR	Tempo determinato part time 12 h/ sett	1	1	0	€ 21.583,52
	C1	Istruttore Tecnico PNRR	Tempo determinato part time 12 h/ sett	1	1	0	€ 19.109,92
		contratto di collaborazione coordinata e continuativa – Emergenza sisma	part time 18 h/sett	2	2	0	€ 21.600,00
Area Finanziaria	D1	Istruttore direttivo contabile	Tempo determinato 24h/sett art. 110 c.1 TUEL	1	1	0	€ 26.096,10
	C2	Istruttore contabile	Tempo determinato e part-time 12 h ore settimanali (convenzione con altri Enti)	1	1	0	€ 8.234,90
Area Amministrativa	D2	Istruttore direttivo amministrativo	Tempo indeterminato Full-time	1	1	0	€ 40.396,96
	B3	Collaboratore Professionale – autista scuolabus	Tempo indeterminato part-time 22 h/sett.	1	1	0	€ 13.893,79
	B1	Collaboratore Professionale – autista scuolabus	Tempo indeterminato 25 h/settimanali	1	1	0	€ 14.987,96
	B1	Collaboratore Amministrativo	Tempo determinato Part-time 11 h/sett. - PIT	1	1	0	€ 9.136,88 (spesa comprensiva di oneri riflessi ed Irap)
	C1	Istruttore Tecnico	Tempo determinato part-time 12 h/sett. – PIT	1	1	0	€ 10.813,61 (spesa comprensiva di oneri riflessi ed Irap)

Area Vigilanza	C1	Istruttore di Vigilanza	Tempo determinato part-time 6 h/settimanali in convenzione con altri Enti	1	0	0	€ 4.045,93
(A) Spesa totale							€ 243.183,26
(B) Rimborso spesa personale collaborazione coordinata e continuativa (area sisma) a carico dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione							€ 21.600,00
(C) Rimborso spesa personale cat. D1 e cat. C1 Area Tecnica a valere sul PNRR Art. 31-bis c. 5 del d.l. 152/2021 (limite massimo di spesa rimborsabile € 32.583,30 – il maggior costo di € 8.110,14 a carico ente)							€ 32.583,30
(D) Spesa personale cat B1 per 11 h/sett. a carico del progetto PIT							€ 9.136,88
(E) Spesa personale cat C1 per 11 h/sett. a carico del progetto PIT							€ 10.813,61
(F) = (A) - (B) - (C) - (D) - (E) Spesa complessiva del personale a carico dell'Ente al netto degli oneri riflessi ed Irap prevista per l'anno 2024							€ 169.049,47
Oneri riflessi carico Ente							€ 46.609,73
Totale spesa di personale carico Ente anno 2025 al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap							€ 215.659,21
Spesa di personale anno 2018							€ 211.939,49
Incremento spesa di personale al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP anno 2024							€ 3.719,72
Limite di spesa incrementabile anno 2023 ex art. 5 d.m. 17 marzo 2020 Tab. 2							€ 45.209,89
Rispettato il limite di crescita							
Irap su costo del personale carico Ente							€ 13.679,84
Totale spesa di personale anno 2025 al lordo degli oneri riflessi e Irap							€ 229.339,05
Spesa di personale ex art. 1, commi 557-quater e 562 legge 296/2006 (anno 2008)							€ 240.365,30
Rispettato il vincolo di cui all'art.4 del DL nr. 34/2019							
Rispettato il vincolo di cui all'art.4 e 5 del DL nr. 34/2019							
Rispettato il vincolo ex art. 1, commi 557-quater e 562 legge 296/2006							

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Il monitoraggio del presente PIAO, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, nella L. n. 113/2021, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.” del Ministro per la P.A., di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze:

- per quanto attiene alla Sezione 2 “Valore pubblico, Performance e Trasparenza”, secondo le modalità stabilite dal D.lgs. n. 150/2009, dal PTPCT 2023/2025 e dall'ANAC;
- per quanto attiene alla Sezione 3 “Organizzazione e Capitale umano”, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.