

Comune di Parghelia
Provincia di Vibo Valentia

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere 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 agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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, la cui adozione non è obbligatoria con gli enti con meno di 50 dipendenti
- 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 D.M. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del decreto suddetto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7,

comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”.

Per l'anno in corso la scadenza è prevista al 31.03.2025.

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 132/2022 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:

- 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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, del Decreto 30 giugno 2022 , n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto 30 giugno 2022 , n. 132 il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del medesimo Decreto 132/2022, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Ai sensi dell'art. 8, comm 2, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.”;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione

		NOTE
Comune di	Parghelia	
Indirizzo	Piazza Europa	
Recapito telefonico	0963	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.parghelia.vv.it/	
e-mail	urp@comune.parghelia.vv.it	
PEC	Protocollo.parghelia@asmepec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00324940790	
Sindaco	Antonio Landro	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Questo ente non è tenuto alla compilazione di questa sezione

2.2 Performance

Pur non essendo questo ente tenuto alla compilazione di questa sezione, si ritiene di dovere elaborare il piano della performance, in ragione della opportunità di definire gli obiettivi sulla base dei quali verrà erogato il trattamento accessorio al personale. Per la definizione del piano si rinvia alla successiva definizione con apposito atto integrativo del presente PIAO.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

Avendo questo ente approvato il piano triennale per la prevenzione della corruzione – triennio 2024/2026, si ritiene poter procedere alla conferma dello stesso

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

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

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;

ORGANIGRAMMA

Area amministrativa <u>1 posto istruttore amministrativo Full time</u> 1 posto operatore part time 18 ore, già previsto nella precedente programmazione <u>1 posto istruttore part time 30 ore settimanali</u> 1 posto di istruttore direttivo amministrativo full time, già previsto nella precedente programmazione (in sostituzione del posto d istruttore amministrativo, che verrà soppresso al momento della procedura di verticalizzazione)	Area tributi <u>1 posto istruttore direttivo part-time 18 ore</u> <u>1 posto istruttore part time 30 ore settimanali</u>	Area tecnica <u>1 posto istruttore direttivo tecnico full time</u> <u>1 posto istruttore direttivo tecnico part time 30 ore settimanali</u> <u>1 posto operatore full time</u> <u>1 posto operatore esperto part time 18 ore</u>	Area finanziaria <u>1 posto istruttore direttivo full time</u>	Area vigilanza <u>1 posto istruttore direttivo vigilanza full time</u> <u>1 posto istruttore vigilanza part time 18 ore</u> <u>1 posto operatore esperto part time</u> 1 posto istruttore vigilanza part time 22 ore (derivante dalla trasformazione del posto a 18 ore)
---	---	---	--	---

I posti sottolineati sono coperti

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

I responsabili di servizio, coincidenti con le elevate qualificazioni, svolgono le funzioni dirigenziali, rispondono degli obiettivi assegnati in sede di PIAO

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Ogni area ha una media di 3 dipendenti in servizio

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

Questo ente ha disciplinato l'utilizzo del lavoro agile con l'adozione dell'apposito regolamento, che stabilisce le modalità di svolgimento dello stesso.

Non si ritiene, stante le ridotte dimensioni dell'ente, di dover adottare il POLA. In questa ipotesi il lavoro agile si applica al 15% del personale, che ne faccia richiesta e, in caso di più richieste, verranno ammessi i dipendenti che avranno la priorità, in base a quanto stabilito nel regolamento.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale

Premessa

In questa sottosezione viene illustrata la consistenza in termini quantitativi del personale

ORGANIGRAMMA E PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE

Area	Posti coperti			Posti da coprire per effetto del presente piano		Note
	FT	PT	Personale in servizio	FT	PT	
Area dei Funzionari e della E.Q.	4	1	F.Crigna S.D'Aloi R. Loiacono D.Donato	1*funzionario direttivo tecnico 1**funzionario direttivo amministrativo		* concorso ** procedura di verticalizzazione in corso
Area degli Istruttori	1	3	Mariangela Molina Isabella Piccolo Orsola Crigna Ilaria Cascasi	0	1 trasformazione del posto da 18 a 22 ore	In fase di espletamento la procedura di verticalizzazione, a seguito della quale verrà soppresso un posto della'area istruttori
Area degli Operatori Esperti	1	2	D.Bordino A. Naso Maria Teresa Blasi	0	0	
Area degli operatori	0	1 a 18 ore settimanali		0	1* 18 ore	*Stabilizzazione tirocinante in corso

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.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: nessuna specifica previsione di assunzione
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: nessuna specifica previsione di assunzione
c) a seguito internalizzazioni di attività: nessuna specifica previsione di assunzione
d) a seguito di dismissione di servizi: nessuna specifica previsione di assunzione
e) a seguito di potenziamento di servizi: le assunzioni sono previste per far fronte alle necessità crescenti in relazione alla necessità di garantire maggiore controllo del territorio, con la previsione delle assunzioni stagionali a tempo determinato.
f) a causa di altri fattori interni: è prevista la assunzione di una unità di personale inquadrata nell'area degli operatori, per garantire la presenza di un dipendente addetto alla ricezione degli utenti e, previa eventuale assegnazione di mansioni superiori, in caso di assenza o aspettativa degli altri dipendenti

g) a causa di altri fattori esterni:

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:

le assunzioni sono previste per far fronte alle necessità crescenti in relazione alla necessità di garantire maggiore controllo del territorio, con la previsione delle assunzioni di vigili stagionali a tempo determinato e sostituire il personale cessato dell'area tecnica

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:

le assunzioni sono previste per far fronte alle necessità crescenti in relazione alla necessità di garantire maggiore controllo del territorio, con la previsione delle assunzioni di vigili stagionali a tempo determinato.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2027:

le assunzioni sono previste per far fronte alle necessità crescenti in relazione alla necessità di garantire maggiore controllo del territorio, con la previsione delle assunzioni di vigili stagionali a tempo determinato.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

	Posti da coprire	NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2025 //		Non si prevedono modifiche
2026 //		Non si prevedono modifiche
2027 //		Non si prevedono modifiche
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2025 //		Non si prevedono modifiche
2026 //		Non si prevedono modifiche
2027 //		Non si prevedono modifiche

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);

- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione	Posti da coprire	note
2025	trasformazione di una unità PT istruttore vigilanza da 18 a 22 ore	
2026	//	Nessuna previsione
2027	//	Nessuna previsione
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2025	1posto operatore esperto 18 ore settimanali	Nessuna previsione
2026	//	Nessuna previsione
2027	//	Nessuna previsione
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2025	//	
2026	//	Nessuna previsione
2027	//	Nessuna previsione
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2025	//	Nessuna previsione
2026	//	Nessuna previsione
2027	//	Nessuna previsione
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
2025	//	Nessuna previsione
2026	//	Nessuna previsione
2027	//	Nessuna previsione
Soluzioni esterne all'amministrazione		
2025	//	Nessuna previsione
2026	//	Nessuna previsione
2027	//	Nessuna previsione
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
2025	//	Nessuna previsione
2026	//	Nessuna previsione
2027	//	Nessuna previsione
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2025	Assunzione a tempo determinato tramite selezione di vigili stagionali, in funzione delle entrate da sanzioni per contravvenzioni al codice della strada e sulla base del progetto specifico	

	2026	Assunzione a tempo determinato tramite selezione di vigili stagionali, in funzione delle entrate da sanzioni per contravvenzioni al codice della strada e sulla base del progetto specifico	
	2027	Assunzione a tempo determinato tramite selezione di vigili stagionali, in funzione delle entrate da sanzioni per contravvenzioni al codice della strada e sulla base del progetto specifico	
Concorsi			
	2025	1 posto di istruttore direttivo tecnico-area funzionari ed elevate qualificazione FT	Concorso
	2026	//	Nessuna previsione
	2027	//	Nessuna previsione
Stabilizzazioni			
	2025	//	Nessuna previsione
	2026	//	Nessuna previsione
	2027	//	Nessuna previsione

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

PRIORITA' STRATEGICHE:

acquisizione competenze digitali, in materia di prevenzione della corruzione, in materia di trasparenza e ciclo della performance, stato civile

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

responsabile prevenzione corruzione

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

aziende specializzate

asmel e asmenet

ANUSCA
Prefettura

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

autorizzazione alla frequentazione dei corsi
incremento accesso corsi a distanza

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

- a) **QUALI:** conseguimento attestazioni frequenza
Miglioramento competenze

- b) **IN CHE MISURA:** frequenza da parte del 25% del personale

- c) **IN CHE TEMPI:** triennio di riferimento

**SEZIONE 4
MONITORAGGIO**

4. Monitoraggio

*Questo ente non è
tenuto*