



COMUNE DI CASTORANO

P.I.A.O.
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024-2026

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	6
1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	6
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
2.1 VALORE PUBBLICO	6
2.2 PERFORMANCE	7
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.	8
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	10
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.	10
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	11
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	12
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	15

PREMESSA

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il P.I.A.O., approvato con deliberazione della Giunta comunale N. 84 del 07-11-2022, ha avuto necessariamente un carattere sperimentale.

Con la deliberazione n. 7 del 17.01.2023 l'ANAC ha approvato il P.N.A., indicando le linee guida per la redazione del PIAO e per la sezione relativa al Piano anticorruzione e trasparenza anche per gli Enti con meno di 50 dipendenti, per i quali sono previste modalità di redazione semplificate.

Con deliberazione della Giunta comunale N. 12 del 16-03-2023 il Comune ha provveduto all'approvazione del PIAO provvisorio con aggiornamento della sottosezione di programmazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, sezione n. 3 del PIAO 2022-2024.

CHE con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 25/05/2023 si è provveduto all'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) del Comune di Castorano, tenuto conto delle Linee Guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e del CCNL 2019/2021 di Comparto;

CHE con deliberazione della Giunta comunale n. 22 del 23.03.2023 è stato approvato il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza" per il triennio 2023/2025;

CHE il suddetto P.I.A.O. e il menzionato PTCPT sono stati aggiornati con deliberazione della Giunta comunale n.48 del 30.06.2023, ad oggetto "VARIAZIONE ALLEGATO D - MISURE DI TRASPARENZA - AL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2023-2025 - SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIAO" e da ultimo con deliberazione della G.C. n.75 del 23/10/2023;

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 n. 132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, i Comuni adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro trenta giorni dalla data ultima di approvazione dei medesimi bilanci.

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.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il presente Piano intende aggiornare il PIAO 2023-2025, come sopra approvato, integrandone e aggiornandone i dati relativi all'anagrafica e al fabbisogno del personale, limitatamente alla copertura di un posto a tempo determinato dell'Area Tecnica.

Per quanto sopra il PIAO del Comune di Castorano viene redatto secondo le modalità semplificate, avendo l'Ente un numero di dipendenti inferiore a 50, come fissato dalla suddetta normativa. Esso tiene conto del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n.40 del 30/11/2023 e del Bilancio di previsione finanziario 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 48 del 29/12/2023.

Ai sensi dell'art.1, comma 1, del D.P.R. n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano delle azioni positive.

SEZIONE 1.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Castorano
Sindaco:	Graziano Fanesi
Indirizzo	Via Padre Carlo Orazi, 3 - CASTORANO (AP) - c.a.p. 63081
Sito internet istituzionale	www.comune.castorano.ap.it
Telefono	0736/87132
Indirizzo PEC	protocollo@pec.comune.castorano.ap.it
Indirizzo EMAIL	info@comune.castorano.ap.it
Codice fiscale	80003750447
Partita IVA	00401090444
N. unità di Personale	9 dipendenti
Comparto di appartenenza	Enti locali
Numero abitanti al 31 dicembre 2022	2.221

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Per l'analisi del contesto esterno si rinvia integralmente all'apposito capitolo 2 del Piano di prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (v. pagg.19 e seguenti), come approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 22 del 23.03.2023, come modificato con deliberazione di Giunta comunale n.48 del 30.06.2023, da intendersi allegato al presente Piano e confermato per l'anno 2024.

1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Per la disamina del contesto interno si rinvia integralmente all'apposito capitolo 2.2 del suddetto Piano di prevenzione della corruzione e per la Trasparenza come aggiornato ed approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 22 del 23.03.2023, da intendersi allegato al presente Piano (v. pag.21 e seguenti), nonché al fabbisogno triennale di personale. Al presente Piano si intende allegato anche l'Organigramma dell'ente e la mappatura dei processi, costituente parte integrante del Piano di prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, come sopra approvato.

SEZIONE 2.

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Nel rispetto della normativa sopra richiamata ed in ottemperanza all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, la presente sezione del PIAO approfondisce soprattutto la parte relativa ai rischi corruttivi e al perseguimento della trasparenza amministrativa, che appaiono in necessaria correlazione con la programmazione degli obiettivi e delle performance organizzative e individuali. Difatti, trattandosi di un ente con meno di 50 dipendenti la presente sezione ai sensi dell'art.6 del D.M. n.132/2022 non deve essere redatta.

L'operato della Pubblica Amministrazione deve essere orientato principalmente al soddisfacimento dei bisogni del cittadino. La misurazione della performance è un elemento fondamentale per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'Ente, in quanto per poter misurare è necessario acquisire tutti gli elementi informativi necessari, avere percezione e comprensione delle problematiche connesse alla questione e orientare la propria attività al loro superamento e al raggiungimento dello scopo prefissato.

Per poter misurare e valutare la propria performance il Comune deve anzitutto aver individuato i propri stakeholder (dall'inglese "to hold a stake", avere un interesse, detenere un diritto nei confronti di qualcosa) e conoscerne i bisogni. Il loro ruolo deriva dal fatto che, essendo portatori di bisogni, attese e conoscenze, possono fornire all'Amministrazione elementi essenziali e supportarla nella definizione delle proprie linee strategiche e degli obiettivi, nonché nella valutazione del risultato.

Al fine del soddisfacimento dei bisogni dei cittadini occorre avviare una vera e propria programmazione strategica.

Alla base della programmazione strategica dell'Ente vi sono le linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel mandato amministrativo, come risultanti nella relazione di inizio mandato 2019-2024, pubblicate sul sito dell'Ente in Amministrazione Trasparente e approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 14/06/2019, nonché il Documento Unico di Programmazione (DUP) e la relativa Nota di Aggiornamento, come annualmente approvate.

Il DUP, cui la presente sottosezione rinvia integralmente, è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa dell'Ente e rappresenta, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

La Sezione Strategica (SeS) costituisce la prima parte del documento, nonché la base per la redazione della successiva Sezione Operativa (SeO) e sviluppa le linee programmatiche di mandato, individuando gli indirizzi strategici dell'Ente con un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo. L'individuazione degli obiettivi strategici è il frutto di un processo conoscitivo di analisi delle situazioni sia esterne sia interne all'Ente e, soprattutto, dei bisogni della comunità di riferimento.

La Sezione Operativa (SeO), seconda parte del DUP/Nota di Aggiornamento, contiene invece la programmazione operativa dell'Ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione. La SeO ha lo scopo di declinare, con riferimento all'Ente e alle sue società partecipate, le linee strategiche in obiettivi operativi all'interno delle singole missioni e costituisce, inoltre, il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'Ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni.

Il DUP individua per ogni obiettivo di mandato una serie di linee strategiche che vengono attuate attraverso l'azione posta in essere dai singoli uffici, nel perseguimento delle finalità individuate dal Piano esecutivo di gestione secondo le linee di indirizzo strategiche per ogni obiettivo del programma di governo e le Linee Programmatiche di mandato, approvate al momento dell'insediamento dell'Amministrazione comunale.

Per il triennio 2024/2026 il Comune ha approvato il DUP con deliberazione di Consiglio comunale n. 40 del 30/11/2023.

2.2 PERFORMANCE

Le menzionate Linee programmatiche di mandato sono declinate mediante il piano dettagliato degli obiettivi, di cui all'art. 108 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 ed il piano della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, secondo quanto disposto dall'art. 169 del TUEL e costituiscono la struttura per l'attribuzione delle risorse finanziarie e strumentali mediante il PEG, approvato annualmente dalla Giunta comunale.

Il Comune di Castorano ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 17.05.2007 il Regolamento sull'ordinamento degli uffici, modificato con delibera di G.C. n. 68 del 18.09.2008 e con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 14.04.2014 è stato approvato il Sistema e il Regolamento di misurazione e valutazione della Performance, che viene confermato anche per il triennio 2024-2026, da intendersi allegato al presente Piano.

Il Comune procede con deliberazione annuale all'approvazione del piano delle risorse e degli obiettivi ed all'assegnazione del PEG ai Responsabili dei Servizi.

Inoltre, risulta approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 15/05/2023.

Al riguardo, l'ANAC con deliberazione n. 7 del 17.01.2023 ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, che al paragrafo 10 prevede procedure semplificate per le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti. Il suddetto Piano stabilisce che, dopo la

prima adozione del PIAO, le Amministrazioni possono confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo. A tal fine, occorre attestare che nell'anno precedente non si siano verificate le seguenti condizioni:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Nell'anno 2023 le suddette condizioni non si sono verificate.

Tuttavia, il presente Piano, pur confermando l'impianto degli atti programmatici già adottati dall'Ente, ha la finalità di aggiornare i dati variati e di modificare la sezione relativa al fabbisogno del personale, limitatamente alla copertura del posto a tempo determinato dell'Area Istruttori dell'Ufficio Tecnico.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza", noto anche con l'acronimo PTCPT, per il triennio 2023/2025 è stato approvato con la deliberazione della Giunta comunale n.22 del 23/03/2023 e n. 48 del 30/06/2023, pubblicato nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente, che hanno aggiornato la presente sezione del PIAO.

Il suddetto Piano triennale 2023/2025, seppure non materialmente allegato, costituisce parte integrante e sostanziale del presente Piano.

La presente sezione del P.I.A.O. dà esecuzione a quanto disposto dagli artt. 6 e 4, comma 1, lett. c), del decreto Ministeriale 30.06.2022 n.132.

L'attività di pianificazione è stata sviluppata nelle fasi seguenti:

- A. identificazione del rischio: consiste nel ricercare, individuare e descrivere i "rischi di corruzione" e richiede che per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi;
- B. analisi del rischio: in questa fase sono stimate le probabilità che il rischio si concretizzi (probabilità) e sono pesate le conseguenze che ciò produrrebbe (impatto);
- C. ponderazione del rischio: dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività si procede alla "ponderazione" che consiste nella formulazione di una sorta di graduatoria dei rischi sulla base del parametro numerico "livello di rischio" (valore della probabilità per valore dell'impatto);
- D. trattamento: il processo di "gestione del rischio" si conclude con il "trattamento", che consiste nell'individuare delle misure per neutralizzare, o almeno ridurre, il rischio di corruzione

La mappatura dei procedimenti/processi è un modo razionale di individuare e rappresentare tutte le principali attività del Comune. La mappatura ha carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. La mappatura completa dei principali processi di governo e dei processi operativi dell'ente è riportata nella tabella dell'allegato A-Mappatura dei processi e catalogo dei rischi del "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza" per il triennio 2023/2025, approvato con la citata deliberazione della Giunta comunale n. 22/2023. Per le finalità di prevenzione e contrasto alla corruzione, i processi di governo sono relativamente significativi in quanto generalmente tesi ad esprimere l'indirizzo politico dell'amministrazione in carica. Al contrario, assumono particolare rilievo i processi ed i sotto-processi operativi che concretizzano e danno attuazione agli indirizzi politici attraverso procedimenti, atti e provvedimenti rilevanti all'esterno e, talvolta, a contenuto economico patrimoniale. L'analisi dei rischi è contenuta nell'allegato B-Analisi dei rischi del PTCPT, approvato con le suddette deliberazioni di Giunta comunale n. 22/2023 e n.48/2023.

Dall'analisi fatta, risultano elencate - nell'ALLEGATO "C"- Individuazione e programmazione delle misure del Piano - le aree a rischio corruzione del Comune di Castorano, a livello potenziale ed eventuale, catalogate per la relativa rilevanza ai fini corruttivi: la data del termine di attuazione delle misure deve intendersi riprogrammata al 31.01.2025.

L'analisi del PTPCT è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

LIVELLO DI RISCHIO	SIGLA CORRISPONDENTE
RISCHIO QUASI NULLO	N
RISCHIO MOLTO BASSO	B-
RISCHIO BASSO	B
RISCHIO MODERATO	M
RISCHIO ALTO	A
RISCHIO MOLTO ALTO	A+
RISCHIO ESTREMAMENTE ALTO	A++

Tali aree ricomprendono, quale rischio a partire dal livello alto, quelle indicate all'art.6 del Decreto Ministeriale n.132 del 30.06.2022, emanato ai sensi dell'art. 1, comma 3, del DPR n.81/2022, ovvero: 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.

La mappatura dei processi, effettuata in occasione dell'approvazione del suddetto PTCPT, è oggetto di costante monitoraggio e non richiede, rispetto alla elaborazione precedente, misure di aggiornamento in questa fase.

Il trattamento dei suddetti rischi ha condotto all'individuazione, alla progettazione e alla programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo. Gli obiettivi strategici del piano mirano alla promozione di maggiori livelli di trasparenza, da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013), che per l'anno 2023 risultano dalle tabelle allegate al "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza" per il triennio 2023/2025.

Nell'Allegato "C"- Individuazione e programmazione delle misure – del Piano sono individuate le misure generali e di controllo, che si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e le misure specifiche su alcuni rischi individuati in fase di valutazione del rischio.

Il monitoraggio del PTCP avverrà secondo le direttive stabilite dal Piano (v. sezione 5.14 pag. 66).

A seguito del monitoraggio, 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 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.

Ai fini del PNRR la mappatura dei processi permette di catalogare i relativi procedimenti nell'ambito del trattamento dei rischi per i corrispondenti processi già mappati, per cui nel PTCPT 2023/2025 si è dato atto di procedere ai controlli dei processi e degli appalti soggetti ai finanziamenti previsti dal PNRR, al fine di dare attuazione alle direttive intervenute sul punto da parte delle Autorità sovraordinate (v. punto 3.4.2. Programmazione delle misure pag. 36 del PTCPT approvato con deliberazione della Giunta comunale n.22 del 23/03/2023).

Al riguardo, si dà atto che non si sono verificate nell'anno 2023 le seguenti condizioni previste dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con deliberazione n. 7 del 17.01.2023:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO)

in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 l'ANAC ha provveduto all'aggiornamento 2023 del PNA 2022, limitandosi a fornire chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022 in materia di contratti pubblici, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice. Al riguardo, tali aspetti non incidono comunque sulla mappatura dei processi e l'analisi dei rischi già presenti nel PTPCT del Comune, che restano come sopra confermati.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Comune di Castorano ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 17.05.2007 la struttura organizzativa e il Regolamento sull'ordinamento degli uffici, modificato con delibera di G.C. n. 68 del 18.09.2008.

Il funzionigramma del personale del Comune di Castorano è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 20/01/2022.

La struttura si articola in tre Aree a loro volta articolate in Servizi, che costituiscono le componenti organizzative di massima dimensione. La responsabilità di ogni Area è assegnata ai Responsabili, cui è attribuita la posizione organizzativa.

Con deliberazione di Giunta Comunale n.18 del 23/03/2023 è stato approvato il nuovo sistema di classificazione derivante dal CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 con la definizione dei nuovi profili e la presa d'atto dell'inquadramento automatico del personale non dirigente, nonché delle posizioni organizzative all'interno dell'Area dei Funzionari dell'Elevata Qualificazione.

Inoltre, risulta approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 15/05/2023.

La mappa organizzativa del Comune comprende i seguenti dipendenti:

Personale in servizio al 31/12/2023

Aree	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Funzionari ex Cat. D4	1	1	
Funzionari ex Cat. D1	1	1	
Istruttori ex Cat.C1	3	3	2 t.d.
Operatori esperti ex Cat.B1	1	1	
Operatori esperti ex Cat.B4	1	1	
Operatori esperti ex Cat.B6	1	1	
Operatori esperti ex Cat.B8	1	1	
TOTALE	9	9	2 t.d.

Nel corso del 2023 si è verificato il pensionamento di una unità di personale dell'Area tecnica, per cui la dotazione organica è pari a n. 9 unità di personale.

Nel DUPS dell'Ente, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 40 del 30.11.2023, si è dato atto che lo stanziamento pluriennale del bilancio di previsione per spese di personale sarà contenuto entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, co. 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

La tabella seguente mostra i dipendenti in servizio al 31/12/2023 con l'aggiunta del personale da assumere per l'anno 2024 a tempo determinato:

Categoria ante CCNL 2019-2021	Dipendenti di ruolo	Dipendenti non di ruolo a tempo pieno e/o a tempo parziale	Totale
Operatori ex A1	0	0	0
Operatori ex A2	0	0	0
Operatori ex A3	0	0	0
Operatori ex A4	0	0	0
Operatori ex A5	0	0	0
Operatori esperti ex B1	1	0	1
Operatori esperti ex B2	0	0	0
Operatori esperti ex B3	0	0	0
Operatori esperti ex B4	1	0	1
Operatori esperti ex B5	0	0	0
Operatori esperti ex B6	1	0	1
Operatori esperti ex B8	1	0	1
Istruttori ex C1	3	2	5
Istruttori ex C2	0	0	0
Istruttori ex C3	0	0	0
Istruttori ex C4	0	0	0
Istruttori ex C5	0	0	0
Funzionari ex D1	1	0	1
Funzionari ex D2	0	0	0
Funzionari ex D3	0	0	0
Funzionari ex D4	1	0	1
Funzionari ex D5	0	0	0
Funzionari ex D6	0	0	0
Segretario a convenzione con il Comune di Spinetoli	1	0	1

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il recente periodo di pandemia ha lasciato un'esperienza concreta di lavoro in smart working o lavoro agile, che ha evidenziato i vantaggi dello svolgimento di tale tipologia di lavoro nelle pubbliche amministrazioni, accelerando un processo avviato con la legge 22 maggio 2017, n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

Finita la situazione emergenziale, le disposizioni legislative e ministeriali hanno imposto una generale riduzione dell'utilizzo dello smart working, prevedendo che la prestazione lavorativa debba essere svolta prevalentemente in presenza ed eliminando le facilitazioni procedurali vigenti nel periodo pandemico. Ad oggi, la modalità del lavoro agile, non può essere instaurata senza la formalizzazione di un accordo tra l'amministrazione ed il lavoratore.

Pertanto, si è proceduto a disciplinare il lavoro agile mediante apposito Piano Organizzativo del Lavoro Agile, inviato per il prescritto confronto ex art. 5 del CCNL 2019/2021 alle Organizzazioni Sindacali e anche all'O.I.V..

Non sono pervenute osservazioni, per cui il P.O.L.A. è allegato al PIAO, così come approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 39 del 25/05/2023.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

In merito alla programmazione del personale, l'Ente ha approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del 07/11/2022 il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, richiamando la deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 25/11/2021, come modificata con DD.GG.CC. n. 10/2022 e n. 49/2022, aggiornandola come da prospetto allegato B alla suddetta deliberazione.

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 16.03.2023 si è provveduto all'integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per gli anni 2023 e 2024, integrando il fabbisogno con due unità a tempo determinato, da assumere come previsto nella medesima deliberazione.

Con il PIAO approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 39 del 25/05/2023 si è provveduto ad aggiornare la presente sezione 3.3 del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025, successivamente modificata con la deliberazione di Giunta comunale n.75 del 23/10/2023.

In merito alla programmazione del personale per l'anno 2024, al 31.12.2023 si è verificata la cessazione di una unità di personale Area di Vigilanza a tempo pieno e determinato e alla data del 01.01.2024 l'assunzione di una unità di personale dell'Area di Vigilanza a tempo indeterminato, come da deliberazione di Giunta comunale n. 75 del 23.10.2023. Inoltre, alla data del 17.01.2024 si è verificata, per dimissioni volontarie, la cessazione di una unità di personale a tempo pieno e determinato appartenente all'Area Istruttori ex Cat. C1 dell'Area Tecnica. Sentite le esigenze rappresentate dalla Responsabile dell'Area Tecnica, appare opportuno e necessario garantire la continuità del servizio tecnico del Comune, tenuto conto che la suddetta carenza prospetta un concreto rischio di compromissione della regolare erogazione di alcuni servizi in considerazione dell'assetto del personale tecnico interessato ed alla necessità di garantire la massima continuità delle attività dell'Ufficio Tecnico comunale per i progetti in corso.

Al riguardo, si dà atto che con DPCM 30/12/2022 è stato ripartito il contributo per assunzione di personale a tempo determinato, fino all'anno 2026, a favore dei Comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti, attuatori dei progetti previsti dal PNRR e che nella tabella 1 allegata al predetto DPCM è prevista l'assegnazione al Comune di Castorano della somma di €.17.895,89 per l'anno 2022 e delle somme di €.35.500,00 dal 2023 al 2026 per l'assunzione a tempo determinato di n. 1 unità di personale ex cat. C, ora Area degli Istruttori ai sensi del CCNL 2019-2021.

La suddetta assunzione, ai sensi dell'art.31-bis del D.L. 152/2021, convertito dalla legge n.233/2021, è in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale, di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 31.05.2010 n.78 convertito con modificazioni, dalla legge 30.07.2010 n.122 e successive modificazioni e di cui all'art.1, commi 557 e 562, della legge 27/12/2006 n.296;

In particolare, la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione

dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e, di conseguenza, non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato e che le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013). Le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto, che per il Comune di Castorano è pari alla percentuale del 2,4%.

Ritenuto, pertanto, necessario integrare il Fabbisogno di Personale, si prevede la sostituzione di una unità di personale presso l'Area Tecnica per la copertura del posto divenuto vacante a seguito di dimissioni volontarie, come segue:

AREA 3 TECNICA	CATEGORIA	ORGANICO	2024	2025	2026
	Area degli Istruttori - Istruttore Tecnico (ex C1) tempo pieno e determinato (DPCM 30.12.2022, risorse fino al 31.12.2026)	0	1 Da coprire mediante graduatorie vigenti di altri enti	1	1

L'attuale dotazione organica risulta dal seguente prospetto, tenuto conto del nuovo sistema di riclassificazione del personale, disposto dal contratto collettivo per il triennio 2019/2021 del comparto Funzioni Locali, di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 21/03/2023:

AREA AMMINISTRATIVA:

N. Dipendente	NUOVO INQUADRAMENTO PROFESSIONALE DALL'1/04/2023	
	Area CCNL 16/11/2022	Profilo professionale
1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario Amministrativo
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore di Vigilanza
1	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore amministrativo

AREA FINANZIARIA TRIBUTI:

Dipendente (cognome e nome)	NUOVO INQUADRAMENTO PROFESSIONALE DALL'1/04/2023	
	Area CCNL 16/11/2022	Profilo professionale
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo e contabile

AREA TECNICA URBANISTICA:

N. Dipendente	NUOVO INQUADRAMENTO DALL'1/04/2023	
	Area CCNL 16/11/2022	Profilo professionale
1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario Specialista dell'Area Tecnica
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Geometra, Istruttore Tecnico
1	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore Tecnico manutentivo e servizi di supporto e/o sorveglianza
1	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore Tecnico manutentivo e servizi di supporto e/o sorveglianza
1	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore Tecnico manutentivo e servizi di supporto e/o sorveglianza

Nel corso del triennio 2024-2026 si prevede la cessazione di 1 dipendente dell'Area degli Operatori Esperti, profilo professionale Collaboratore Amministrativo appartenente all'Area Amministrativa, che sarà oggetto di programmazione al momento della vacanza del posto.

Per la formazione del personale si terrà conto delle priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze. La programmazione e la gestione delle attività formative devono tener conto delle numerose disposizioni normative, al fine di favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Saranno privilegiati obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- transizione digitale della PA per diffondere una visione comune sui temi della Cittadinanza digitale, dell'eGovernment e dell'Open government;
- diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs. 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- Anticorruzione e trasparenza e Privacy;
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- Codice contratti pubblici
- formazione obbligatoria dei dipendenti, per i quali per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o iscrizione albi o albi speciali;
- specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

In relazione alle risorse interne ed esterne utilizzabili ai fini delle strategie formative, l'Ente promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite enti convenzionati o istituzioni od agenzie preposte, le forme di formazione/aggiornamento mediante:

- corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale: tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
- In merito alle misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione

del personale (laureato e non), in applicazione della normativa vigente in materia di diritto allo studio (art. 46 e 47 CCNL Funzioni Locali 2019-2021) l'Ente favorisce percorsi di studio e specializzazione. Attraverso apposito avviso interno rivolto a tutto il personale l'Ente rende noto le agevolazioni spettanti ai lavoratori studenti, quali permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e congedi per la formazione.

Tenuto conto di quanto sopra, gli obiettivi e i risultati attesi sono indirizzati alla riqualificazione e al potenziamento delle competenze e all'innalzamento del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti. In tal modo, gli interventi formativi si propongono di:

- trasmettere idonee competenze ed aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali e professionali
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale in coerenza con le posizioni di lavoro ricoperta
- arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

L'art.6 del Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione n.132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sottosezione. Tuttavia, si ritiene di indicare in questa sede le direttive da seguire per il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Esso sarà effettuato con cadenza annuale in relazione al monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna Area dell'Ente, coinvolgendo i Responsabili di Area, che a loro volta con la suddetta cadenza daranno atto e relazioneranno circa il monitoraggio svolto rispetto ai singoli responsabili dei processi/procedimenti.

Inoltre, esso sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- 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, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.