



COMUNE DI CAROSINO

PROVINCIA DI TARANTO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE ATTO N. 118 DEL 10/08/2023

Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 – APPROVAZIONE

In ottemperanza all'art. 49, del D.Leg.vo N° 267 del 18/08/2000, si esprimono i seguenti pareri:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

Per quanto concerne la Regolarità Tecnica

Esprime Parere: FAVOREVOLE

Data: 10/08/2023

IL RESPONSABILE

DOTT.SSA VINCI EUGENIA

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

Per quanto concerne la Regolarità Contabile

Esprime Parere: FAVOREVOLE

Data: 10/08/2023

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

DOTT. TRISOLINI CIRO

L'anno duemilaventitre addi DIECI del mese di agosto alle ore 15,00, la Giunta Comunale si è riunita nella sala delle adunanze del Comune.

Alla seduta di oggi, risultano all'appello nominale:

DI CILLO Onofrio - Sindaco
 LANEVE Maria Teresa - ViceSindaco
 GRECO Alessia
 SAPIO Francesco
 CARRIERI Quintino

Presenti	Assenti
P	
P	
	A
P	
P	

Presenti n. 4

Assenti n. 1

Partecipa il Vicesegretario Comunale **Eugenia VINCI**, con funzioni consultive, referenti e di assistenza (art. 97, T.U. n. 267/2000).

Presiede l'adunanza **Onofrio DI CILLO** nella qualità di Sindaco che sottopone alla Giunta la proposta della deliberazione in oggetto, qui di seguito trascritta, unitamente ai pareri favorevoli del responsabile del servizio interessato (art. 49 del T.U. n. 267/2000), per quanto riguarda la regolarità tecnica, nonchè del responsabile di ragioneria per quanto concerne la regolarità contabile (art. 49 del T.U. n. 267/2000).

Oggetto: Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – Approvazione

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che “Per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”;

CONSIDERATO che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che “In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all’articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall’articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;

TENUTO CONTO di quanto stabilito: a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO): 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165; 2) Piano delle azioni concrete, di cui all’art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165; 3) Piano della performance, di cui all’art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150; 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all’art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190; 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all’art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124; 6) Piano di azioni positive, di cui all’art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198; [eventuale] mentre per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati – ed ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione; b) dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, (eventuale) nonché le modalità semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

RILEVATO che:

- con deliberazione del 24/04/2023 n. 9, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2023-2025;

- con deliberazione del 08/05/2023 n. 12, il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2023-2025;

TENUTO CONTO che il D.M. n.132/2022, stabilisce:

- all'art. 7, c. 1, del che "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 presente decreto, 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"; - all'art. 8, comma 2, che "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";

VISTO che il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2023-2025 è stato differito al 15 settembre 2023 con Decreto del Ministero dell'Interno del 28/07/2023;

CONSIDERATO che il Comune di CAROSINO, alla data del 31/12/2022 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2023-2025 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

TENUTO CONTO di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche e integrazioni;

- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e successive modifiche e integrazioni;

- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni; - la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e successive modifiche e integrazioni;

- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni" e successive modifiche e integrazioni; - la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;

- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "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", ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ed in particolare l'articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;

- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;

- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

- il Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2022-2024, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali;

CONSIDERATO che la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensioni organizzativa analoghe a quelle del Comune di Carosino, ed avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata;

VISTI i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile della deliberazione di cui all’oggetto, ai sensi e per gli effetti dell’art. 49, c. 1, D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

CONSIDERATO quanto disposto da:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali;

- lo Statuto comunale;

A voti unanimi resi nelle forme di legge

DELIBERA

1) di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 come da allegato alla presente deliberazione sub lettera “A” (unitamente agli allegati ivi richiamati), che ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2) di dare mandato al Responsabile del Settore AAGG congiuntamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, per quanto di competenza, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all’allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all’interno della sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Atti generali”, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Personale”, sotto sezione di secondo livello “Dotazione organica”, nella sezione “Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Performance”, sotto sezione di secondo livello “Piano della Performance” e nella sezione “Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Prevenzione della corruzione”, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Accessibilità e

Catalogo dei dati, metadati e banche dati”, ai sensi dell’art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

3) di dare mandato al Responsabile del Settore AAGG di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell’art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022;

4) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, c. 4. Tuel, dopo aver effettuato separata ed unanime votazione;

Con separata votazione unanime il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile



COMUNE DI CAROSINO
PROVINCIA DI TARANTO

DELIBERA GIUNTA COMUNALE
N. 118 del 10/08/2023

OGGETTO:

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 – APPROVAZIONE

Del che si è redatto il presente verbale.

FIRMATO
IL SINDACO
DI CILLO ONOFRIO

FIRMATO
IL VICESEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA VINCI EUGENIA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

Comune di CAROSINO
Provincia di TARANTO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

(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.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

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, 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 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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'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, 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. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, 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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	CAROSINO	
Indirizzo	VIA ROMA N.73	
Recapito telefonico	099/5919162	
Indirizzo sito internet	http://www.comune.carosino.ta.it/s/74021/	
e-mail	info@comune.carosino.ta.it	
PEC	Comune.carosino@legalmail.it	
Codice fiscale/Partita IVA	80010170738	
Sindaco	ONOFRIO DI CILLO	
Numero dipendenti al 31.12.2022	23	
Numero abitanti al 31.12.2022	6.597	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

NON COMPILARE

2.2 Performance

NON COMPILARE

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

PREMESSA

Con DGC n. 78 del 30/05/2023 si adottava, quale piano integrante del presente PIAO, il Piano Triennale Anticorruzione, costituito dai seguenti documenti:

- Piano prevenzione della corruzione e trasparenza 2023-2025;
- Allegato 1 mappatura dei processi;
- Allegato 2 valutazione dei rischi;
- Allegato 3 trattamento dei rischi;
- ALLEGATO 3 bis_ Misure Bandi di gara e PNRR;
- Allegato 4_Trasparenza aggiornata alla delibera ANAC n 7 del 2023 Obblighi di pubblicazione;
- Allegato 5 SCHEDE DI MONITORAGGIO PO.

Il **PTPCT** 2023/2025, costituisce un aggiornamento e adeguamento del precedente piano 2022/2024. Recepisce sia gli indirizzi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA) dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) approvato in via definitiva con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 che le indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi di cui al relativo Allegato 1, con l'obiettivo di fare del PNA uno strumento di lavoro utile per chi, ai diversi livelli di amministrazione, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione

Le novità introdotte da ultimo con la delibera n7/2023 dell'Anac, integra il modello della prevenzione della corruzione con i nuovi strumenti di programmazione previsti per gli enti locali, ovvero il presente PIAO.

Il **PTPCT** 2023/25 è stato predisposto, con il coinvolgimento di tutti i funzionari dell'Ente, dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT) dott. Alessandro Langiu - Segretario Generale di questo Ente. È stato concepito in modo da costituire una sintesi tra le disposizioni della L. n.190/2012 e l'innalzamento del livello di qualità dell'azione amministrativa e del contrasto di fenomeni di inefficiente e cattiva amministrazione, e in modo che vi sia coerenza tra le misure in esso previste e gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione quali il DUP (Documento Unico di Programmazione) il PEG (Piano Esecutivo Gestionale) e la Relazione della Performance.

CONTESTO ESTERNO - L'analisi fatta conferma l'esigenza di concentrarsi su specifiche aree di interesse ed orientare la mappatura dei processi a rischio corruttivo e l'individuazione di rischi specifici, organizzando un sistema di puntuali misure di prevenzione, che punti soprattutto sulla trasparenza dei processi decisionali e gestionali e sul rafforzamento della cultura della legalità nel personale dipendente.

CONTESTO INTERNO - La macrostruttura organizzativa del Comune è stata modificata per effetto della deliberazione di Giunta comunale n.99 del 15. 09.2017. Per quanto attiene il contesto

interno, la struttura amministrativa di questo comune è riassunta come di seguito:

UFFICI e servizi	Artt. 49 e 107 - TUEL 267/2000	Deliberazione della Giunta Comunale n. 99 del 15/09/2017			
Unità org. Responsabili del procedimento	Art. 4 - L. 241/1990				
Servizi	Art. 39 - Statuto Comunale Reg. sull'Ord. Degli Uffici e dei servizi – Del. G.C. n.468				
SETTORE	RESPONSABILE SETTORE	UFFICIO (o UNITA' DI PROGETTO)	RESPONSABILE PROCEDIMENTO	DEL'UNITA' OPERATIVA	Sostituto del responsabile di settore in via ordinaria
Segreteria Comunale		Assistenza organi deliberativi e			
		Contratti, contenzioso			
		Staff del Sindaco			
		Sistema informativo - Sito			
		Turismo - Eventi e manifestazioni -			
		attività			
Affari Generali, Gestione Risorse Umane, Cultura e Contenzioso	Dott.ssa Eugenia Vinci	Biblioteca e cultura			
		Risorse umane			
		Direzione del settore			
		Stipendi			
		Bilancio ed economato			
		Tributi			
Economico-Finanziario	Dott. Ciro Trisolini	Notifiche			
		Direzione del settore			
		Appalti e ambiente			
		Espropri			
		- verde pubblico			
		Servizi cimiteriali			
Tecnico Edilizia privata	Ing. Ciro Ciriaco Pasquale	Urbanistica			
		Edilizia Privata			
		Controlli abusi edilizi			
		suap			
		Direzione del settore			
		Manutenzioni e patrimonio			
Tecnico Lavori pubblici	Ing. Ciro Ciriaco Pasquale	Lavori - progettazione - appalti - direzione lavori			
		Direzione del settore			
		Servizi sociali			
Servizi alla Persona, Istruzione e servizi Demografici	Dott. Anna Nocera	Pubblica istruzione			
		Politiche giovanili			
		Anagrafe - CI - leva			
		Stato Civile- elettorale-cimiteriali			
		Direzione del settore			
		Randagismo			
Polizia Locale	Comm. Corbacio Franca	Polizia			
		Direzione del settore			
S.U.A.P.	Rif. Unione Montedoro	SUAP			
		Direzione del settore			

MAPPATURA DEI PROCESSI - esposti al rischio corruttivo è sintetizzata nelle tabelle di cui all'All. 1 del PTPCT, il cui contenuto sintetizza e rappresenta le fasi in cui, secondo l'allegato 1 del PNA 2019, si articola la mappatura dei processi (identificazione, con elenco completo dei processi aggregati per aree di rischio generali e specifiche, descrizione, rappresentazione). L'elenco dei processi mappati è pari a n. 302 processi.

VALUTAZIONE RISCHI - All'esito dell'attività di individuazione e formalizzazione dei rischi, è stato determinato il Registro dei rischi, che comprende almeno un rischio per ciascun processo

mappato. Il registro comprende n. 269 eventi rischiosi.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

Il decreto legislativo n. 165/2001, all'articolo 6, comma 1, stabilisce che la struttura degli uffici deve essere conforme al Piano Triennale dei Fabbisogni. Considerare la struttura degli uffici come un elemento fisso e non modificabile comporterebbe l'inversione dell'ordine logico della programmazione ed il rischio di non rispettare i principi di ottimizzazione delle risorse, basando la pianificazione sui posti vuoti invece che sulle effettive esigenze. Pertanto, la programmazione dei fabbisogni deve procedere di pari passo con l'analisi della struttura organizzativa.

Per tali ragioni, si rappresenta che l'organigramma dell'ente è da ultimo approvato con deliberazione n.99 del 15.09.2017, con la quale si divide la struttura in 6 settori.

- ☑ SETTORE AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, CULTURA E CONTENZIOSO;
- ☑ SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA, PUBBLICA ISTRUZIONE E SERVIZI DEMOGRAFICI;
- ☑ SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO;
- ☑ POLIZIA LOCALE;
- ☑ SETTORE URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA E AMBIENTE;
- ☑ SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO;

categoria di accesso	profilo professionale	n. posti tempo pieno d.o.	n. posti part time 83 %	n. posti part time 66 %	n. posti part time 50 %	n. posti coperti	Costo attualmente in servizio
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	2				2	€ 55.098,00
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1				1	€ 0,00
	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1				1	€ 35.089,38
	INGEGNERE PART-TIME			1		0	€ 0,00
	ASSISTENTE SOCIALE PART-TIME		1		0	1	€ 12.573,00
	COMANDANTE P.L.	1				1	€ 26.333,63
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1				1	€ 26.709,58
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO PART-TIME		2		1	1	€ 39.515,86
	ISTRUTTORE CONTABILE	1				1	€ 26.709,58
	ISTRUTTORE TECNICO	1				1	€ 23.710,46
	AGENTI P.L. PART-TIME	4	0	0	0	4	€ 79.031,71
	AGENTI P.L. FULL-TIME	4				4	
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	2				2	€ 45.988,10
B	APPLICATO-COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4				4	€ 96.728,00
	OPERAIO SPECIALIZZATO	1				1	€ 18.034,07
TOTALE GENERALE		23	3	1	1	21	€ 485.521,37

Il personale dipendente a tempo indeterminato al 31/12/2022 è suddiviso all'interno delle strutture previste nell'organigramma come di seguito evidenziato:

STRUTTURA	DIPENDENTI
AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, CULTURA E CONTENZIOSO	4
SERVIZI ALLA PERSONA, PUBBLICA ISTRUZIONE E SERVIZI DEMOGRAFICI	4
ECONOMICO FINANZIARIO	4
POLIZIA LOCALE	5

URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA E AMBIENTE	3
LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	3

Ogni struttura è composta, in media, da n. 4 dipendenti.

LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

Alla direzione delle strutture sopra evidenziate sono preposte le seguenti posizioni dirigenziali:

POSIZIONE ORGANIZZATIVA/ELEVATA QUALIFICAZIONE	GRADAZIONE DELLA POSIZIONE
AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, CULTURA E CONTENZIOSO – DOTT.SSA VINCI EUGENIA	FASCIA – Rif. Prot. RG 41/2018
SERVIZI ALLA PERSONA, PUBBLICA ISTRUZIONE E SERVIZI DEMOGRAFICI – DOTT.SSA NOCERA ANNA PATRIZIA	FASCIA – Rif. Prot. RG 41/2018
ECONOMICO FINANZIARIO – DOTT. TRISOLINI CIRO	FASCIA – Rif. Prot. RG 41/2018
POLIZIA LOCALE – DOTT.SSA CORBACIO FRANCA	FASCIA – Rif. Prot. RG 41/2018
URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA E AMBIENTE – ING. PASQUALE CIRIACO CIRO	FASCIA – Rif. Prot. RG 15290/2022
LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO – ING. PASQUALE CIRIACO CIRO	FASCIA – Rif. Prot. RG 15290/2022

Alla direzione delle strutture sopra evidenziate sono preposte le seguenti posizioni organizzative (dal 01/04/2023 – i seguenti incarichi di elevata qualificazione):

POSIZIONE DIRIGENZIALE	GRADAZIONE DELLA POSIZIONE
///	///

RAPPRESENTAZIONE DEI PROFILI DI RUOLO

I profili di ruolo descrivono le competenze, le conoscenze e le responsabilità associate a un determinato lavoro all'interno dell'Amministrazione. Rappresentano la cornice di riferimento per la gestione delle risorse umane, supportando la selezione del personale, la formazione e la valutazione delle prestazioni. Ai sensi delle indicazioni di cui alla "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 22/07/2022 e dell'art. 12 del CCNL 16/11/2022, i profili di ruolo sono stati ricondotti, in relazione al modello organizzativo dell'Amministrazione, ai profili professionali dei dipendenti in servizio e delle risorse che si prevede di reclutare. Si rimanda pertanto alla successiva sezione sul Fabbisogno di Personale per una descrizione più dettagliata dei profili all'interno dell'Ente.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

PREMESSA

La disciplina generale del lavoro agile negli Enti locali è contenuta, per quanto non normato dalla L. n. 81/2017, dagli artt. 63 e ss. del CCNL 16/11/2022.

L'organizzazione del lavoro agile deve altresì attenersi alle indicazioni del D.M. n. 132/2022,

recante il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Con DGC n. 89 del 20/06/2023 è stato approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro agile presso il Comune di Carosino.

MISURE ORGANIZZATIVE

L'accesso al lavoro agile avviene, previa richiesta degli interessati. La competenza è rimessa:

- a. Per la/il dipendente, al Responsabile del Settore a cui la/il dipendente è assegnata/o;
- b. Per il Responsabile di Settore, al Segretario Comunale, sentito il Sindaco
- c. Per il Segretario comunale, al Sindaco.

Il personale interessato all'accesso al lavoro agile deve presentare apposita manifestazione di interesse al proprio Responsabile che respinge o approva la richiesta, eventualmente apportando modifiche e, nei quindici giorni successivi alla presentazione della manifestazione di interesse, procede al perfezionamento di un accordo individuale di lavoro agile.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

La dotazione tecnologica deve assicurare l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati in modalità agile e deve essere conforme alle norme in materia di sicurezza e salute.

La dotazione tecnologica può essere fornita in comodato d'uso dall'Ente nel caso in cui la/il Dipendente ne faccia richiesta; in alternativa, la dotazione tecnologica può essere quella nella disponibilità della/del Dipendente. Nell'accordo individuale si precisa la dotazione tecnologica messa nella disponibilità della/del Dipendente.

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Il lavoro agile persegue i seguenti obiettivi:

- a) garantire l'efficienza dell'Amministrazione, migliorando la qualità dei servizi erogati all'utenza e potenziando la capacità di risposta dell'Amministrazione nei confronti dei cittadini;
- b) agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- c) favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti tra abitazione e luogo di lavoro;
- d) promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo e personale.

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

Il lavoro agile, essendo una misura organizzativa che valorizza l'autonomia del dipendente in relazione agli obiettivi assegnati, è strettamente correlabile con il ciclo di gestione della performance per la creazione di Valore Pubblico, di cui alla sezione 2 del presente PIAO, ed in particolare con la definizione e rendicontazione di obiettivi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance gioca pertanto un ruolo cruciale in questo contesto poiché aiuta a monitorare e valutare l'andamento degli obiettivi e ad identificare eventuali problemi o margini di miglioramento.

In relazione a quanto sopra evidenziato, il monitoraggio sul lavoro agile terrà conto di eventuali criticità nel raggiungimento degli obiettivi di performance dell'Amministrazione ad esso potenzialmente imputabili.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

	Categoria A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori)	Categoria B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)	Categoria C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)	Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)	Dirigenti	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno	0	7	3	4	0	14
Tempo indeterminato e parziale	0	0	6	1	0	7
Tempo determinato e pieno	0	0	0	0	0	0
Tempo determinato e parziale	0	0	0	1	0	1
TOTALE	0	7	9	6	0	22

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Categoria A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori)

PROFILO	N° dipendenti
//	0

Categoria B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)

PROFILO	N° dipendenti
Collaboratore Amministrativo	2
Applicato	3
Operaio Specializzato	1
Messo Comunale	1

Categoria C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)

PROFILO	N° dipendenti
Istruttore Tecnico Geometra	1
Istruttore Amministrativo	4
Agente di P.M.	4

Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)

PROFILO	N° dipendenti
Comandante VV.UU.	1
Assistente Sociale	1
Istruttore Direttivo Tecnico	1
Istruttore Direttivo Amministrativo	3

Dirigenti

PROFILO	N° dipendenti
//	0

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane**PREMESSA**

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste ad essere richiesto.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Per il presente PIAO le informazioni di riferimento sono ricavabili dal PTFP – Piano Triennale del Personale 2023-2025 di cui alla deliberazione di G.C. n. 52 del 13/04/2023, alla quale si rimanda al seguente link:

<https://dgegovpa.it/Carosino/AmministrazioneTrasparente/Personale/DotazioneOrganica?dettagli=455>

CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA E STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

In questo ente il rapporto tra spese di personale e media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2019,2020 e 2021 e al netto del FCDE stanziato e assestato sul bilancio 2021 è pari al 25,65 %; (limite 26,90). Sulla base delle nuove disposizioni in ordine alle facoltà assunzionali, il Comune di Carosino è collocato nella fascia degli enti in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta al di sotto del valori soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 (21,25% inferiore al limite pari a 26,90%).

La tipologia di enti di cui al punto che precede può incrementare la spesa per assunzioni a tempo indeterminato 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, nonché nel rispetto del valore soglia di cui al individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

Entro la fine del 2023 è ragionevole prevedere due cessazioni di personale per quiescenza anticipata volontaria (su domanda degli interessati – prot. n. 2187/23 e nota INPS prot. n. 2494/23):

- n. 1 operatore (ex categoria B) – con decorrenza presumibile settembre 2023
- n. 1 istruttore (amministrativo ex categoria C)– con decorrenza presumibile dicembre 2023

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Rif. DGC n.52 del 13/04/2023.

ANNO 2023

Funzionario di EQ – ex categoria D - copertura a tempo pieno ed indeterminato mediante scorrimento di graduatoria/mobilità/concorso - presumibile decorrenza 1 giugno 2023

- incremento da n. 18 ore a 30 ore settimanali di n. 1 funzionario - ex categoria D – assistente sociale con decorrenza settembre 2023;
- incremento da n. 30 ore a n. 36 ore settimanali di n. 6 unità part time – istruttori/agenti di pl (ex categoria C) con decorrenza presumibile dicembre 2023;

assunzione n. 1 istruttore (ex categoria C) part time 50% mediante scorrimento di graduatoria/mobilità/concorso - con decorrenza presumibile dicembre 2023;

ANNI 2024/25:

nessuna assunzione programmata.

3.3.5 Formazione del personale

Con DGC 88 del 20/06/2023 si procedeva ad approvare i seguenti indirizzi e obiettivi strategici del Piano Formazione del Comune di Carosino per il triennio 2023/25:

- accompagnare le azioni di riorganizzazione dei servizi e delle procedure per il soddisfacimento di un fabbisogno formativo collegato al conseguimento degli obiettivi e dei processi di cambiamento dell'Amministrazione anche legati al PNRR;
- rafforzare e riqualificare le principali competenze e conoscenze trasversali e obblighi di legge;
- garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali: il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione per il miglioramento dei servizi resi sia all'interno che all'esterno dell'Ente;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali per i funzionari responsabili dei servizi;
- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate ai vari settori;
- sostenere le misure previste nel PTPCT – Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023/25;
- predisporre formazione mirata al personale neo assunto con particolare riferimento ai temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici.

RISORSE INTERNE ED ESTERNE

Risorse interne: formatori interni, esperti del settore e dipendenti con competenze specifiche;

Risorse esterne: Enti di formazione accreditati, università (laddove possibile tramite il programma valore PA) e associazioni professionali, piattaforme gratuite (asmel, ifel, anci, funzione pubblica Syllabus).

MISURE PER INCENTIVARE L'ACCESSO ALLA FORMAZIONE

Possibilità di seguire specifici corsi di formazione durante l'orario lavorativo;

Possibilità di ottenere riconoscimento delle competenze acquisite durante la formazione, attraverso il rilascio di certificati e attestati.

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

Riqualificazione e potenziamento delle competenze del personale;

Accrescimento del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti;

Maggiore soddisfazione dei cittadini, grazie della migliore qualità del servizio offerto dall'ente.

**SEZIONE 4
MONITORAGGIO**

4. Monitoraggio

NON COMPILARE