



COMUNE DI PIZZO

Provincia di VIBO VALENTIA

**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(PIAO) 2024/2026**

(art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113)

(approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 70 del 30.04.2024)

Indice

Premessa e riferimenti normativi	3
1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	4
2.1. Valore pubblico	4
2.2. Performance	4
2.2.1. Premessa	4
2.2.2. Piano della Performance	4
2.2.3. Piano azioni positive 2024-2026	4
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	7
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	7
3.1. Struttura organizzativa	7
3.2. Organizzazione del lavoro agile	7
3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)	8
3.3.1. Riferimenti normativi	8
4. SEZIONE: MONITORAGGIO	14

Premessa e riferimenti normativi

L'art. 6 **D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113** ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** quale strumento finalizzato a consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle PP.AA. e una sua semplificazione, nonché ad assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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.

Necessario presupposto del PIAO, ai sensi dell'art. 8 del **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132**, sono i **documenti di programmazione finanziaria** (per gli enti locali, il DUP e il bilancio di previsione finanziario) rispetto ai quali i contenuti del Piano devono essere coerenti.

Il PIAO è redatto sulla base del "Piano tipo" di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, adottato in attuazione dell'art. 6, co. 5 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, che disciplina altresì le **modalità semplificate per l'adozione da parte degli enti con meno di 50 dipendenti** e chiarisce che in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'adozione del Piano è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci. In particolare, le PP.AA. con meno di 50 dipendenti possono adottare un Piano avente la seguente struttura:

Sezione	Sottosezione	Contenuti	Obbligo
1		Sezione anagrafica dell'Amministrazione	SI
2		Valore pubblico, performance e anticorruzione	
	2.1	Valore pubblico	NO
	2.2	Performance	NO
	2.3	Rischi corruttivi e trasparenza	SI
3		Organizzazione e capitale umano	
	3.1	Struttura organizzativa	SI
	3.2	Organizzazione del lavoro agile	SI
	3.3	Piano triennale del fabbisogno del personale	SI
4		Monitoraggio	NO

Tuttavia, benché il Comune di Pizzo occupi meno di 50 dipendenti, calcolati secondo il metodo di calcolo previsto per l'elaborazione del Conto annuale del Personale (e pertanto tenendo conto dell'effettiva percentuale dell'orario lavorativo assicurato dai dipendenti), si è ritenuto opportuno compilare anche le sottosezioni "Valore pubblico", "Performance" e "Monitoraggio" affinché il Piano sia uno strumento completo e integrato, evitando dunque l'approvazione di atti separati che tradirebbero l'intento originario di coordinamento e semplificazione perseguito dal legislatore.

Proprio in chiave di coordinamento e semplificazione, ai sensi dell'art. 1 **D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81**, il PAIO sopprime e assorbe i seguenti piani e programmi già previsti dalla normativa vigente:

- il Piano della performance;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- il Piano per le azioni positive;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di PIZZO

Sede: Marcello Salomone.

Codice fiscale: 00327770798

Sindaco: Sergio Pititto

Durata consiliatura: 2022-2027

Numero dipendenti a tempo indeterminato al 25.04.2024: 51

Numero abitanti al 31.12.2023: 8.764 (dati Demo-Istat);

codice IPA: c_g722

Telefono: 0963534289

PEC: protocollo.pizzo@asmepec.it

Sito web: <https://www.comune.pizzo.vv.it>

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alle Linee programmatiche di mandato per il periodo 2022-2027 approvate con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 06/10/2022 e al Documento Unico di Programmazione per il periodo 2024-2026, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 dell'08/04/2024.

2.2. Performance

2.2.1. Premessa

Sebbene gli Enti con meno di 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non siano tenuti alla compilazione della sotto-sezione "Performance", la giurisprudenza contabile ha ribadito l'obbligatorietà per tutte le Pubbliche Amministrazioni dell'adozione del Piano della Performance, benchè lo abbia fatto per sottolinearne la necessità anche in assenza del Piano esecutivo di Gestione (tra le altre, Corte dei Conti Sez. Reg. Veneto n. 73/2022 secondo cui "l'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, comma 3, D.Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, comma 1, del D.Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche Amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"). Pertanto, si ritiene che l'Ente non possa prescindere dalla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, secondo il Sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei responsabili apicali e dei dipendenti approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 48 del 30.11.2015, il Regolamento Uffici e Servizi approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 22.01.2022 e il Regolamento sul funzionamento del nucleo di valutazione approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 31.07.2014, anche al fine della distribuzione della retribuzione di risultato.

2.2.2. Piano della Performance

L'elaborazione degli obiettivi è effettuata in coerenza con il Documento Unico di Programmazione approvato con deliberazione consiliare n. 9 dell'08/04/2024 e con il bilancio di previsione finanziario 2024/2026 approvato con deliberazione consiliare n. 10 dell'08/04/2024.

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia per l'anno 2024 è contenuta nell'Allegato 1.

2.2.3. Piano azioni positive 2024-2026

La disciplina sulle pari opportunità trova il suo fondamento in Italia nel D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità, tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, inclusi i Comuni, predisponga un piano di azioni positive volto ad "assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo inoltre azioni

che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Il quadro normativo in tema di pari opportunità si completa con:

- l'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001 secondo cui «*Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.*»;

- l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 rubricato "Pari opportunità" secondo cui le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" con compiti propositivi, consultivi e di verifica che contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;

- l'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009 che riconosce la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche;

- l'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008 secondo cui «*La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro*»;

- la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione con cui sono definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del d. lgs. n. 198/2006, che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

L'Ente, con l'adozione del Piano azioni positive 2024-2026, intende svolgere un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro. Tale Piano aggiorna quello adottato per il triennio 2023/2025.

Si ritiene utile riportare il prospetto di ripartizione per genere dei dipendenti del Comune:

TEMPO INDETERMINATO			
RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Funzionario ed EQ (ex cat. D)	2	2	4
Istruttori (ex cat. C)	18	12	30
Operatori esperti	4	4	8
Operatori	3	6	9
	27	24	51

TEMPO DETERMINATO			
RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Funzionario ed EQ (ex cat. D)	0	2	2
Istruttori (ex cat. C)	0	0	0
Operatori esperti	0	0	0
Operatori	0	0	0

RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario Comunale	0	1	1

Dal quadro sopra riportato si rileva che nel Comune sono in servizio n. 27 donne e n. 27 uomini, pertanto si ritiene che non sussistano situazioni di squilibrio di genere.

Di seguito si riportano gli obiettivi che l'Ente intende perseguire nel triennio 2024/2026 per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere nonché le misure da adottare per il loro raggiungimento:

Obiettivo	Misure	Destinatari
Formazione e aggiornamento del personale senza discriminazioni	Nelle attività di formazione si terrà conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi programmati. Dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time. Saranno privilegiate a tal fine esperienze formative fruibili in modalità videoconferenza.	Tutto il personale
Facilitare l'utilizzo della flessibilità oraria	In occasione della sottoscrizione del CCDI relativo al nuovo triennio l'Ente proporrà l'adozione di un orario flessibile in ingresso e in uscita.	Tutto il personale
Facilitare l'accesso al lavoro agile	Il Comune ha già attivato il lavoro agile prevedendo che i dipendenti che versano in particolari condizioni personali o familiari abbiano la priorità nell'accesso (per es. lavoratori con figli minori, lavoratori disabili, lavoratrici in stato di gravidanza. Ai sensi della normativa vigente, la concessione del lavoro agile quale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa dovrà essere preceduta da stipulazione di apposito accordo individuale con il dipendente interessato.	Tutto il personale
Rispetto della pari opportunità nelle procedure di reclutamento/progressione	Il Comune si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. L'assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivata. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in casi di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, la scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. Nei casi in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori nelle naturali differenze di genere.	Tutto il personale Candidati alle selezioni Componenti commissioni di concorso
Contrasto a qualsiasi forma di violenza fisica o morale	L'Ente promuove il dialogo e l'ascolto quali strumenti per prevenire e rimuovere ogni forma di violenza, fisica o morale. Il dipendente che ritenga di essere vittima di violenza all'interno del luogo di lavoro può segnalarlo anche anonimamente per mezzo del canale telematico per il whistleblowing.	Tutto il personale

Il presente piano ha durata triennale ed è soggetto ad aggiornamento annuale, restando sottointesa la possibilità di adeguamenti infrannuali ove ritenuti opportuni sulla base del monitoraggio della situazione di tutela ed equilibrio. Compatibilmente con le esigenze lavorative e le piccole dimensioni dell'Ente, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, adottato dall'ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, al punto 10.1.2 dispone che gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, il PTPCT in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, purché nell'anno precedente alla conferma:

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

Il Comune di Pizzo ha approvato il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza con Delibera n°23 del 31.03.2023 e lo ha aggiornato per il 2024 con Delibera della G.M. n° 13 del 30.01.2024, al fine di adeguare lo stesso ai recenti mutamenti normativi in materia di Trasparenza amministrativa (**Allegato 2**).

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente è stata approvata, da ultimo, con deliberazione di Giunta comunale n. 158 del 25.11.2023 ed è articolata in n° 7 Settori, al cui vertice è posto un responsabile titolare di incarico di Elevata Qualificazione (ex posizione organizzativa), o in caso di assenza, ad interim, il Segretario Generale dell'Ente.

Si rinvia all'organigramma (**Allegato 3**) e all'assegnazione del personale (**Allegato 4**) per la rappresentazione della struttura organizzativa e l'individuazione delle unità assegnate a ciascun Settore.

3.2. Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Pizzo disciplina l'istituto del lavoro agile, nel rispetto della Legge n. 81/2017 e del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti e come strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, nonché di miglioramento dei servizi pubblici, reso possibile dai seguenti fattori interni all'Amministrazione: dotazione informatica dell'Ente, digitalizzazione delle procedure, utilizzo di software in cloud per atti e protocollo, adeguate competenze informatiche dei dipendenti, capacità dei responsabili dei servizi di organizzazione e lavoro in autonomia in funzione degli obiettivi assegnati e dettagliati nell'apposita sezione di questo PIAO.

E' la stessa cultura della programmazione e della performance che facilita il ricorso alla modalità agile di esecuzione della prestazione lavorativa poiché se è vero che ciò che rileva è raggiungere gli obiettivi prefissati nel rispetto dei principi di efficienza ed efficacia, allora non ha più senso un'amministrazione legata alle ore "timbrate" dai propri lavoratori in quanto queste non sono sinonimo di produttività. Per tale ragione, l'assegnazione degli obiettivi ai dipendenti in lavoro agile non si discosta da quella degli altri lavoratori poiché tutti sono chiamati ormai ad operare per obiettivi individuati nella sezione sulla performance. In questo senso, la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa è tutto sommato irrilevante per i fini che intende perseguire il Comune, purché chiaramente questo non si ripercuota negativamente sull'utenza.

Resta inteso che il fattore decisivo di successo per la diffusione dello strumento risiede nella condivisione tra segretario, responsabili, dipendenti e amministratori degli obiettivi e in un monitoraggio periodico per mezzo di questionari (anche da somministrare agli utenti), report e/o riunioni in presenza che consentano di evidenziare le criticità e individuare soluzioni.

È stabilito che non vi siano limitazioni agli accordi attivabili con il personale addetto ad attività che consentono di effettuare la prestazione in modalità di lavoro agile, pertanto può fare richiesta di attivazione tutto il personale dell'Ente, inclusi i responsabili dei servizi e il segretario comunale. Tuttavia, l'accoglimento dell'istanza è subordinato alla verifica dell'esistenza di alcune condizioni di carattere oggettivo e soggettivo dettagliate nell'art. 3 del Regolamento. In ogni caso, sono sempre esclusi dall'accesso al lavoro agile i lavoratori che:

- operano su turni;
- utilizzano costantemente strumentazioni non remotizzabili;

- siano stati oggetto, nei due anni precedenti alla presentazione dell'istanza, di procedimenti disciplinari definiti con l'irrogazione di una sanzione superiore al rimprovero scritto;
- in sede di valutazione dell'attività svolta abbiano ottenuto, nei due anni precedenti alla presentazione dell'istanza, giudizi e/o valutazioni negativi;
- abbiano compiuto, nei due anni precedenti alla presentazione dell'istanza, gravi e reiterati inadempimenti rispetto alla disciplina del regolamento e dell'accordo individuale.

Il numero massimo di giornate mensili fruibili in lavoro agile, anche consecutivamente, è 10 (dieci).

In ragione delle dimensioni dell'Ente e del numero di lavoratori in servizio, i dipendenti assegnati alla stessa Area e allo stesso servizio non possono usufruire del lavoro agile nella stessa giornata. Qualora il numero delle richieste di lavoro agile sia insostenibile per la struttura organizzativa interessata, i lavoratori interessati dovranno ruotare in modo da usufruire della modalità agile a mesi alterni, salvo che non ricadano in una delle casistiche che consente loro di avere la priorità.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

3.3.1. Riferimenti normativi

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Il Valore Soglia per le assunzioni di personale a tempo indeterminato del Comune di Pizzo è stato calcolato, sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato dal Consiglio comunale (esercizio 2022) con Determinazione n. 128 in data 24.05.2023, da cui risulta la possibilità di un incremento della spesa di personale massimo rispetto alla spesa 2018 di € 505.517,77 e la presenza di resti assunzionali pari ad € 156.610,57. Il tetto massimo di spesa del personale dell'Ente è pari ad € 2.110.438,21.

La programmazione del Fabbisogno del personale 2024-2026 è stata già approvata, per quanto concerne gli aspetti finanziari, all'interno del D.U.P. 2024-2026 approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n° 9 dell'08/04/2024, su cui è stata assunto parere favorevole dell'Organo di Revisione dell'Ente (prot. n° 7241 del 27/03/2024).

Si riportano di seguito gli interventi programmati, da cui deriva una maggiore spesa a tempo indeterminato pari ad € 134,782,94, inferiore all'incremento possibile (€ 505.517,77).

INCREMENTO ORARIO LAVORATIVO DIPENDENTI PART-TIME - 2024

Con proprie note, ciascun Responsabile di Settore ha indicato le esigenze relative all'incremento dell'orario lavorativo dei dipendenti part-time assegnati alla propria struttura organizzativa. Sulla base delle richieste pervenute, la Giunta comunale, nell'impossibilità di assecondare tutte le richieste pervenute a causa delle non illimitate risorse finanziarie disponibili, ha ritenuto prioritario potenziare i seguenti Uffici:

Settore Affari Generali: la Giunta comunale ha ritenuto di accogliere parzialmente le richieste avanzate, in considerazione delle numerose unità di personale assegnate al Settore, limitando l'incremento orario a n°1 dipendente, addetta all'Ufficio di Stato Civile, per il potenziamento delle attività d'ufficio.

Settore Economico-Finanziario: la Giunta comunale ha ritenuto di accordare l'incremento per tutti i dipendenti coinvolti nelle fasi di impegno e liquidazione della spesa ed accertamento delle entrate. Non è stata ravvisata la necessità di potenziare l'Ufficio Economato e Provveditorato.

Settore Turismo-Personale-Tributi: le richieste del Responsabile del Settore sono state accolte parzialmente, in relazione a n°1 dipendente addetto all'Ufficio Tributi e a n°1 dipendente Ufficio del Personale. Il Segretario Generale, responsabile pro tempore del Settore, ha individuato le unità da coinvolgere nell'aumento dell'orario lavorativo nelle persone delle dipendenti Marchese Rosanna e Averta Antonella sulla base della media delle valutazioni annuali della performance nell'ultimo triennio.

Settore Lavori Pubblici-Gestione del Territorio-Ambiente: in considerazione dell'enorme carico di lavoro gravante sugli Uffici comunali, sono stati coinvolti nell'incremento orario da 21 a 30 h settimanali tutti i dipendenti appartenenti all'Area professionale degli Istruttori ed assegnati ai tre Settori Tecnici dell'Ente alla data di approvazione del Documento Unico della Programmazione 2024-2026, fatta eccezione per quelli che abbiano previamente richiesto all'Ente la riduzione dell'orario lavorativo. In ragione dell'esperienza professionale maturata, della particolare qualificazione professionale e dell'encomiabile dedizione lavorativa, è stato previsto l'incremento orario a 35 h settimanali della dipendente Greco Cinzia Svetlana.

E' stato previsto, altresì, l'incremento dell'orario lavorativo del dipendente Sacco Carmelo, appartenente all'area professionale degli Operatori.

Settore Vigilanza: sono state accolte tutte le richieste formulate dal Responsabile del Settore.

Area professionale/Ufficio	Cognome-Nome	Incremento	Costo lordo incremento a valere sul bilancio comunale (comprensivo di IRAP)	Note
Istruttore Amm. Cont.	Poli Alba Maria Stella	da 21 a 30 h sett.	€ 8.165,97	Prot. n. 25494/2023
Istruttore Amm. Cont.	Morelli Annalisa	da 21 a 30 h sett.	€ 8.165,97	Prot. n. 25494/2023
Istruttore Amm. Cont.	Ruoppolo Francesco	da 21 a 30 h sett.	€ 8.165,97	Prot. n. 25494/2023
Istruttore Amm.	Averta Antonella	da 21 a 30 h sett.	€ 8.165,97	Prot. n. 500/2024
Istruttore Amm.	Marchese Rosanna	da 21 a 30 h sett.	€ 8.165,97	Prot. n. 500/2024
Istruttore Amm.	Mazzitelli Maria	da 21 a 30 h sett.	€ 8.165,97	Prot. n. 26463/2023
Istruttore Amm.	Averta Nicoletta	da 21 a 30 h sett.	€ 8.165,97	Prot. n. 26390/2023
Istruttore Amm. SUAP	Sposito Nazzareno	da 21 a 30 h sett.	€ 8.165,97	Prot. n. 26390/2023
Istruttore Tecnico	Di Costanzo Mario	da 21 a 30 h sett.	€ 8.165,97	Prot. n. 26497/2023
Istruttore Tecnico	Salutato Antonio	da 21 a 30 h sett.	€ 8.165,97	Prot. n. 26498/2023
Istruttore Tecnico	Galloro Raffaele	da 21 a 30 h sett.	€ 8.165,97	Prot. n° 6146/2024

Istruttore Tecnico	Messina Antonio	da 21 a 30 h sett.	€ 8.165,97	Prot. n°6146/2024
Agente di P.L.	Belvedere Antonio	da 21 a 30 h sett.	€ 8.165,97	Prot. n° 6147/2024
Agente di P.L.	Fracasso Rosa	da 21 a 30 h sett.	€ 8.165,97	Prot. n°6147/2024
Istruttore Tecnico	Greco Cinzia Svetlana	da 21 a 35 h sett.	€ 1.955,00	Prot. n. 26130/2023
Operatore	Sacco Carmelo	da 25 a 35 h sett.	€ 7.783,49	Prot. n. 26130/2023
Costo totale incrementi orario lavorativo				€ 132.228,04

Di seguito prospetto dettagliato relativo ai costi degli incrementi dell'orario lavorativo sopra indicati.

Costo unitario incremento orario istruttori				
Voce /categoria	Istruttore Full Time	Istruttore a 21 ore	Istruttore a 30 ore	Istruttore a 35 ore
Tabelare	23.175,61	13.519,11	19.313,01	22.531,84
ind. Vacanza contrattuale	118,56	69,16	98,80	115,27
ind. Specifica		-	-	-
ind. Di comparto	549,67	320,64	458,06	534,40
TOTALE	23.843,84	13.908,91	19.869,87	23.181,51
irap (8,5%)	2.026,73	1.182,26	1.688,94	1.970,43
trf inpdap (6,10% su 76,90% imp)	1.118,49	652,45	932,08	1.087,42
cpdel (23,80% imp)	5.674,83	3.310,32	4.729,03	5.517,20
COSTO TOTALE	32.663,89	19.053,94	27.219,91	31.756,56
Differenza da 21 ore a 30 ore	8.165,97			
Differenza da 21 a 35 ore	12.702,62			
Costo unitario incremento orario operatori				
Voce /categoria	Operatore Full Time	Operatore a 25 ore	Operatore a 35 ore	
Tabelare	19.806,91	13.754,80	19.256,72	
ind. Vacanza contrattuale	97,75	67,88	95,03	
ind. Specifica		-	-	
ind. Di comparto	549,67	381,72	534,40	
TOTALE	20.454,33	14.204,40	19.886,15	
irap (8,5%)	1.738,62	1.207,37	1.690,32	
trf inpdap (6,10% su 76,90% imp)	959,49	666,31	932,84	
cpdel (23,80% imp)	4.868,13	3.380,65	4.732,90	
COSTO TOTALE	28.020,57	19.458,73	27.242,22	
Differenza da 25 ore a 35 ore	7.783,49			

PROGRESSIONI VERTICALI - 2024

Ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, le Amministrazioni locali entro il 31.12.2025 possono effettuare progressioni economiche verticali (interamente riservate al personale interno, senza necessità di garantire il 50% della quota d'accesso all'esterno) nella misura massima dello 0,55% del monte stipendiale 2018.

Nel corso del 2024 l'Amministrazione intende coprire i seguenti posti presenti in dotazione organica mediante il ricorso all'istituto delle progressioni verticali di cui all'art. 13 c. 6,7,8, del CCNL 16 novembre 2022:

Posto	Orario lavorativo	Incremento Costo tabellare da Cat. Inferiore a Cat. Superiore
Istruttore Amministrativo - Servizi Demografici	36 h settimanali	€ 2.554,90

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2024 -FONDO COESIONE

In data 21 novembre 2023 sul sito del Dipartimento per le Politiche di Coesione e nella sezione dedicata agli avvisi sul sito del Programma Nazionale Capacità per la Coesione è stato pubblicato l'Avviso di manifestazione d'interesse che avvia il piano straordinario di assunzioni per la politica di coesione.

L'assunzione di personale rappresenta il principale intervento del Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 attuato sulla base di quanto previsto dal decreto-legge n. 124/2023 convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023.

L'Avviso è rivolto a Comuni, Unioni di Comuni, Amministrazioni Regionali, Province e Città Metropolitane delle Regioni Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia e ha l'obiettivo di raccogliere informazioni sul fabbisogno di risorse e profili professionali.

Sulla base degli esiti della manifestazione d'interesse sarà bandito un successivo concorso per l'assunzione di un numero massimo di 2.200 funzionari a tempo indeterminato che saranno impiegati esclusivamente al rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni territoriali con riferimento alla gestione delle risorse e degli interventi della politica di coesione.

In particolare, agli Enti Locali (Comuni e Unioni di Comuni) saranno destinati fino a un massimo di 1.674 nuovi assunti, alle amministrazioni regionali 250, alle Province 135 e alle Città Metropolitane 70. Infine, saranno 71 i nuovi assunti destinati al rafforzamento del Dipartimento per le Politiche di Coesione.

Il Comune di Pizzo ha partecipato al suddetto Avviso per la copertura del posto di n°1 Istruttore Direttivo Tecnico (Area dei Funzionari) 36 h settimanali.

La richiesta avanzata è stata ritenuta ammissibile.

Posto	Orario lavorativo	Costo
Istruttore Direttivo Tecnico (Area dei Funzionari e delle E.Q)	36 h settimanali	A carico del Programma Nazionale Capacità per la Coesione e senza oneri per l'Ente.

Non sono previste, allo stato, altre assunzioni a tempo indeterminato nell'annualità 2024 o nelle annualità successive. L'Amministrazione si riserva la facoltà di modificare le presenti previsioni con successivi atti di programmazione.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Assunzioni ex art. 208 C.D.S.

E' prevista l'assunzione di n°4 Istruttori con profilo professionale Agente di Polizia Locale per n°5 mesi - 36 ore settimanali, finanziate ex art. 208 del C.D.S., mediante concorso a tempo determinato da attuarsi mediante piattaforma I.N.P.A. portale del reclutamento. Graduatoria

utilizzabile, ai sensi di legge, per anni 2, anche per ulteriori assunzioni di Agenti di Polizia Locale con fondi di bilancio qualora le stesse dovessero essere programmate dall'Amministrazione.

Area professionale e Profilo professionale	Modalità e fonte di finanziamento	Costo
Istruttore - Agente di Polizia Locale 36 h settimanali, mesi 5	Concorso/scorrimento grad. art. 208 c.d.s.	€13.609,95
Istruttore - Agente di Polizia Locale 36 h settimanali, mesi 5	Concorso/scorrimento grad. art. 208 c.d.s.	€13.609,95
Istruttore - Agente di Polizia Locale 36 h settimanali, mesi 5	Concorso/scorrimento grad. art. 208 c.d.s.	€13.609,95
Istruttore - Agente di Polizia Locale 36 h settimanali, mesi 5	Concorso/scorrimento grad. art. 208 c.d.s.	€13.609,95
TOTALE		€ 54.439,80

Assunzioni P.N.R.R.

Nel corso del 2024 verrà ultimata la procedura assunzionale per Esperto Senior Tecnico P.N.R.R. già avviata nel 2023 (spesa eterofinanziata e senza incidenza sul bilancio comunale – extra tetti di spesa del personale).

Altre Assunzioni a tempo determinato

Nel corso del 2024 si procederà alle seguenti assunzioni:

- n° 1 unità lavorativa a 12 h settimanali ex art. 23 C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 2019/2021 o ex art. 1. c. 557 legge 311/2004, Area Professionale dei Funzionari, Profilo Professionale Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile: costo € 7.648,00 dall'01.04.2024 al 31.12.2024;
- n° 1 Istruttore Direttivo Informatico, Area professionale dei Funzionari: tramite comando di personale appartenente ad altra amministrazione ex art. 56 t.u. n. 3/1957 senza oneri a carico dell'Ente;
- n° 1 Agente di Polizia Locale a tempo determinato 12 h settimanali fino al 31.12.2024, mediante scavalco nell'orario lavorativo o scavalco d'eccedenza: € 8.165,97;
- incremento orario lavorativo n° 2 Agenti di Polizia Locale (Fracasso e Belvedere) da 30 a 35 ore per mesi 5 (€ 1.890,27 cadauno, per un totale complessivo di € 3.780,54).

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Area prof.	Posti coperti a tempo indeterminato o determinato	Posti da coprire a tempo indeterminato o determinato per effetto del presente piano		
		FT	PT	TOTALE
FUNZIONARI	N° 4 Istr. Dir. a tempo indeterminato N° 2 Istr. Dir. Tec. a tempo determinato	N° 1 Istr. Dir. Tec. (Fondo Coesione) N° 1 Istr. Dir. Inf. (Comando/Distacco)		8
ISTRUTTORI	30	N° 4 Agenti di P.L. a tempo determinato	N° 2 Istruttori 12 h settimanali a tempo determinato	36
OPERATORI ESPERTI	8			8
OPERATORI	9			9
TOTALE	53	6	2	61
TOTALE COMPLESSIVO: 61				

4. SEZIONE: MONITORAGGIO

Il monitoraggio del PIAO, ai sensi dell'art. 6, co. 3 d.l. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 113/2021, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132 sarà effettuato, in forma singola, con cadenza annuale. Al monitoraggio partecipano tutti i responsabili dei servizi, coordinati dal segretario comunale, nonché gli amministratori e il nucleo di valutazione per le parti di rispettiva competenza. In particolare, il monitoraggio avviene:

- per le sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, co. 1, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009, in quanto compatibili per l'ente locale (tra gli strumenti per il monitoraggio della performance si individuano le relazioni annuali dei responsabili dei servizi, nonché la relazione annuale sulla performance);
- per la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le modalità definite dall'ANAC (per esempio, relativamente alla trasparenza, il monitoraggio è effettuato anche tenendo conto delle categorie di dati, individuati annualmente dall'ANAC, la cui pubblicazione deve essere attestata dai nuclei di valutazione);
- per la sezione "Organizzazione e capitale umano", tenendo conto dello stato di avanzamento dell'attuazione della programmazione assunzionale.