



COMUNE DI SAN MARTINO DI FINITA

PROVINCIA DI COSENZA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026

(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)

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.

Il presente piano è redatto con procedura semplificata prevista per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti dal legislatore nazionale (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del Decreto Ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il "Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione".

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 rappresenta il primo documento di programmazione attuativa pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

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

Ai sensi degli articoli 7, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito nel 31 gennaio di ogni anno. Esso ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Il successivo articolo 8, del D.M. 132/2022 prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto. Per quanto sopra, il comma 2 del citato art. 8 del D.M. 132/2022, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 32/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, **a regime**, si compone di **tre sezioni** e le pubbliche amministrazioni procedono **esclusivamente** alle attività previste nel citato articolo 6.

La sezione 2, denominata "Valore pubblico, performance e Anticorruzione", pertanto, prevede una sola sottosezione denominata "Rischi corruttivi e trasparenza", mentre la sezione 3, risulta suddivisa in tre sottosezioni.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;

- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;
- Sottosezione 3.3 – Piano triennale fabbisogni di personale;

Ai sensi dell'art. 6 del precitato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 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.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
<p>Comune di San Martino di Finita Indirizzo: Piazza Municipio 5 -87010 San Martino di Finita Codice fiscale 00404280786 Partita IVA: 00404280786 Tipologia: Pubbliche Amministrazioni Categoria: Comune Sindaco: Calabrese Paolo Segretario comunale: Gianpaolo Santopaulo Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: Ing. Guzzo Gianpiero Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 10 Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 969 Telefono: 0984 - 514047 Sito internet: http://www.comune.sanmartinodifinita.cs.it PEC: protocollo.sanmartinodifinita@asmepec.it</p>	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	<p>Sottosezione non prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti – art. 6 del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022.</p> <p>Vengono comunque inseriti gli atti programmatori dell'amministrazione.</p> <ul style="list-style-type: none">• Linee programmatiche di mandato (art. 46 del D.lgs. 267/2000) di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 31/07/2023 http://trasparenzasanmartinodifinita.asmenet.it/index.php?action=index&p=302&event=vediallegato&id=702&seq=fileupload&allegato=fileupload&bid=577• Bilancio di previsione finanziario 2024/2026 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 26/03/2024 http://trasparenzasanmartinodifinita.asmenet.it/index.php?action=index&p=407&event=vediallegato&id=733&seq=fileupload&allegato=fileupload&bid=776• Documento Unico di Programmazione DUP 2024-2026 adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 28/12/2023 http://trasparenzasanmartinodifinita.asmenet.it/index.php?action=index&p=302&event=vediallegato&id=726&seq=fileupload&allegato=fileupload&bid=577• PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI PERFORMANCE 2024, deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 15/04/2024. http://trasparenzasanmartinodifinita.asmenet.it/index.php?action=index&p=319&event=vediallegato&id=737&seq=fileupload&allegato=fileupload&bid=596

	<ul style="list-style-type: none"> • Piano delle azioni positive triennio 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.19 del 19/02/2024. <p>http://trasparenzasanmartinodifinita.asmenet.it/index.php?action=index&p=302&event=vediallegato&id=738&seq=fileupload&allegato=fileupload&bid=577</p>
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Alla luce delle semplificazioni previste dalla normativa sul PIAO, per gli enti di piccole dimensioni, come da norme sopra citate, non essendosi verificati eventi corruttivi nel corso dell'anno, modifiche organizzative rilevanti e ipotesi di disfunzioni amministrative significative si conferma il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 24/07/2023.</p> <p>http://trasparenzasanmartinodifinita.asmenet.it/index.php?action=index&p=301</p>
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	<p>Di seguito si indica l'attuale struttura organizzativa dell'ente</p> <p style="text-align: center;">STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI SAN MARTINO DI FINITA</p> <p>CONSIGLIO COMUNALE</p> <p>GIUNTA COMUNALE</p> <p>SINDACO</p> <p>SEGRETARIO COMUNALE</p> <p>SETTORE AMMINISTRATIVO-DEMOGRAFICO</p> <p>RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E PARI OPPORTUNITA' SERVIZI SOCIALI ATTIVITA' CULTURALI, TURISTICHE E SPORTIVE BENI CULTURALI AFFARI LEGALI PUBBLICA ISTRUZIONE ECONOMATO PROTOCOLLO, ALBO E SEGRETERIA SERVIZI ELETTORALI E DEMOGRAFICI</p> <p>SETTORE FINANZIARIO-TRIBUTI</p> <p>CONTABILITÀ E BILANCIO TRIBUTI E INCASSI GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE</p> <p>SETTORE TECNICO – LAVORI PUBBLICI</p> <p>LAVORI PUBBLICI EDILIZIA PUBBLICA PROTEZIONE CIVILE PREVENZIONE E SICUREZZA</p>

SETTORE TECNICO – URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, AMBIENTE,
VIABILITA', DECORO URBANO, SERVIZIO MANUTENTIVO
SETTORE POLIZIA LOCALE

URBANISTICA
EDILIZIA PRIVATA
AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO
VIABILITA' E DECORO URBANO
SERVIZIO MANUTENTIVO

POLIZIA LOCALE

POLIZIA AMMINISTRATIVA, URBANA, ANNONARIA, EDILIZIA E STRADALE.
SERVIZIO NOTIFICHE.

La struttura organizzativa del comune è suddivisa in cinque settori :

1. AMMINISTRATIVO-DEMOGRAFICO
2. FINANZIARIO-TRIBUTI
3. TECNICO – LAVORI PUBBLICI
4. TECNICO – URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, AMBIENTE,
VIABILITA', DECORO URBANO, SERVIZIO MANUTENTIVO
5. POLIZIA LOCALE

La responsabilità dei predetti settori è affidata:

Il Settore Amministrativo-Demografico ad un dipendente a tempo indeterminato area funzionari (ex cat. D);

il Settore Finanziario-Tributi ad un dipendente a tempo indeterminato area istruttori (ex cat.C);

il Settore tecnico – Lavori Pubblici a dipendente di altro Comune utilizzato ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge n. 311/2004 (ex cat. D)

il Settore Polizia Locale mantenuto in capo al Sindaco.

Ai settori è assegnato il seguente personale:

al Settore Amministrativo-Demografico

n.1 istruttore amministrativo (ex cat.C) - dipendente a tempo indeterminato;

al Settore Finanziario-Tributi

n.1 istruttore amministrativo-contabile (ex cat.C) - dipendente a tempo indeterminato;

al Settore Tecnico – lavori pubblici

=====

al settore tecnico - urbanistica, edilizia privata ambiente, viabilità decoro urbano, servizio manutentivo

n. 1 funzionario lavori pubblici, manutenzione, edilizia e urbanistica (ex cat. D)

n.1 Operatore Esperto - operatore e autista scuolabus (ex cat.B)

n. 1 operatore- operaio generico (ex cat.A).

al settore Polizia Locale

n.1 istruttore amministrativo-contabile (ex cat.C)

n.1 istruttore di vigilanza (ex cat.C) dipendente di altro Comune utilizzato ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge n. 311/2004

Alla data del 31 dicembre 2023 la dotazione organica risulta la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA						
AREA	UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO INDETERMINATO PIENO/PARZIALE	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI	NOTE
Funzionari (ex cat D)	1	Funzionario Amministrativo	T. Pieno	1	0	
	1	Funzionario Tecnico	T. Pieno	1	0	
	1	Funzionario Tecnico	T. Pieno	0	1	
Totali Funzionari	3			2	1	
Istruttori (ex cat C)	1	Istruttore Amministrativo	part time (a 31,40 ore) a tempo indeterminato	1	0	
	1	Istruttore Contabile	part time (a 35 ore) a tempo indeterminato	1	0	
	1	Istruttore Amministrativo -Contabile	part time (a 31,40 ore) a tempo indeterminato	1	0	
	1	Istruttore Amministrativo -Contabile	part time (a 31,40 ore) a tempo indeterminato	1	0	
Totali Istruttori	4			4	0	
Operatori Esperti (ex cat B)	1	Operatore Esperto - OPERATORE E AUTISTA SCUOLABUS -	part time (a 32,21 ore) a tempo indeterminato	1	0	
Totali Operatori Esperti	1			1	0	
Operatori (ex cat A)	1	Operatore - operaio generico	part time (a 32,43 ore) a tempo indeterminato	1	0	
Totali Operatori	2			1	1	
Totali AREE	10			8	2	

<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>L'ente ha applicato modalità di lavoro agile per la prima volta nella fase di emergenza da Covid in maniera limitata ed occasionale.</p> <p>Nonostante le ridotte dimensioni della struttura e l'esiguo numero di dipendenti l'amministrazione intendendo dare applicazione alla disciplina del lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 e quella di recente introduzione del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022 con deliberazione di G.C. n. 32 del 03/04/2024 ha adottato il PIANO ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE (P.O.L.A.) 2024-2026.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni Personale</p>	<p>Di seguito il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 18/03/2024.</p> <p>http://trasparenzasanmartinodifinita.asmenet.it/index.php?action=index&p=331&tipo=&dal=&al=&b678d=10&n=1095</p> <p>ANNO 2024</p> <p>TEMPO INDETERMINATO</p> <p>USCITE PER CESSAZIONE</p> <p>1) COLLOCAMENTO A RIPOSO: Nel corso dell'anno 2024, in base alla normativa pensionistica vigente, non sono previsti collocamenti a riposo.</p> <p>2) EVENTUALI MOBILITÀ AI SENSI DELL'ART. 30 DEL D. LGS. 165/2001</p> <p>3) EVENTUALI TRASFORMAZIONI RAPPORTI PART TIME IN RAPPORTI A TEMPO PIENO SU RICHIESTA DEL DIPENDENTE</p> <p>INSERIMENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 inserimento nell' Area Operatori – Settore 4 TECNICO – URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, AMBIENTE, VIABILITA, DECORO URBANO, SERVIZIO MANUTENTIVO part time a 18 ore settimanali (per il quale è stato già bandito il concorso); - n. 1 inserimento nell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – Settore 2 FINANZIARIO-TRIBUTI (Progressione in deroga, ai sensi dell'art. 13, c. 6 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022) - n. 1 inserimento nell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – Settore 3 TECNICOLAVORI PUBBLICI full time (per il quale è stato già bandito il concorso); -Eventuali trasformazioni di rapporti part time in rapporti a tempo pieno, su eventuale richiesta del dipendente - Eventuali inserimenti per richieste di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 <p>TEMPO DETERMINATO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato, salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno. - Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio.

ANNO 2025

TEMPO INDETERMINATO

USCITE PER CESSAZIONE

1) COLLOCAMENTO A RIPOSO:

Nel corso dell'anno 2025, in base alla normativa pensionistica vigente, non sono previsti collocamenti a riposo.

2) EVENTUALI MOBILITÀ AI SENSI DELL'ART. 30 DEL D. LGS. 165/2001

3) EVENTUALI TRASFORMAZIONI RAPPORTI PART TIME IN RAPPORTI A TEMPO PIENO SU RICHIESTA DEL DIPENDENTE

INSERIMENTO:

-Eventuali trasformazioni di rapporti part time in rapporti a tempo pieno, su eventuale richiesta del dipendente

- Eventuali inserimenti per richieste di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001

TEMPO DETERMINATO

- Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato, salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

- Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio.

ANNO 2026

TEMPO INDETERMINATO

USCITE PER CESSAZIONE

1) COLLOCAMENTO A RIPOSO:

Nel corso dell'anno 2026 è previsto n. 1 collocamento a riposo: n. 1 dipendente dell' Area Istruttori, (ex p.e. C1) in servizio presso il Settore Finanziario-Tributi

2) EVENTUALI MOBILITÀ AI SENSI DELL'ART. 30 DEL D. LGS. 165/2001

3) EVENTUALI TRASFORMAZIONI RAPPORTI PART TIME IN RAPPORTI A TEMPO PIENO SU RICHIESTA DEL DIPENDENTE

INSERIMENTO:

- n. 1 inserimento nell' Area Istruttori;

- Eventuali trasformazioni di rapporti part time in rapporti a tempo pieno, su eventuale richiesta del dipendente

- Eventuali inserimenti per richieste di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001

TEMPO DETERMINATO

- Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato, salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

- Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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) 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.

Tuttavia, sempre l'art. 6, comma 4 del decreto ministeriale n. 132/2022, stabilisce che "Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo."

Alla luce della disamina appena effettuata con riferimento alle semplificazioni vigenti per gli enti con meno di cinquanta dipendenti in materia di PIAO, ed in particolare del fatto che gli stessi non siano tenuti ad attuare il monitoraggio dello stesso, si ritiene che gli enti con meno di cinquanta dipendenti non sono in alcun caso tenuti a realizzare il monitoraggio all'interno del Portale PIAO, definito nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2022 al paragrafo 3.