

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### 1^ SEZIONE

#### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Sede legale	LARGO MONS. G.M. PERRIMEZZI, N. 6- 87027- PAOLA
telefono	0982-5800330
Posta elettronica	<a href="mailto:Protocollo.comunepaola@pec.it">Protocollo.comunepaola@pec.it</a>
Codice fiscale/partita IVA	86000010784/ 00899500789
Sito web	<a href="http://www.comune.paola.cs.it">www.comune.paola.cs.it</a>

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### 2^ SEZIONE

#### SOTTOSEZIONE 2.1

#### VALORE PUBBLICO

Per Valore Pubblico si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

Un ente crea Valore Pubblico quando, coinvolgendo dirigenti e dipendenti, cura le risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in relazione agli impatti.

Negli Enti territoriali la definizione dei bisogni della collettività e la produzione dei servizi è contenuta negli strumenti di programmazione strategica ed economica.

- Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione;
- Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), per la guida strategica dell'Ente ed è il presupposto del bilancio e degli altri documenti di programmazione;
- Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), che declina gli obiettivi della programmazione nella fase gestionale affidando le risorse ai Responsabili di Settore.

Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un percorso top-down che definisce in un processo "a cascata" una mappa logica e programmatica dei legami tra il programma di mandato, le linee strategiche, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali

Gli obiettivi strategici - rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione" - rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (c.d. "outcome finale") che l'Amministrazione intende realizzare del proprio mandato.

Il Comune di Paola con deliberazione del Consiglio comunale n. 20 del 27.09.2022 ha approvato le Linee programmatiche di mandato, coincidenti sostanzialmente con il programma politico.

Quest'ultimo ha individuato i seguenti 6 indirizzi strategici che rappresentano le direttrici fondamentali lungo le quali si intende sviluppare il quinquennio di azione dell'ente.

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Punti del Programma di mandato	Obiettivi Strategici
Economia e Lavoro	Piano di manutenzione straordinaria- Equità fiscale- Pacchetto commercio- Social media- Supporto all'imprenditoria giovanile
Ambiente	Patto energia- qualità dell'aria- Abbattimento costi del comune- Valorizzazione ambiente-Mare e rete idrica
Territorio	Urbanistica partecipata-Rigenerazione dei beni comuni- Progetto ZTL- Aree sociali- Centro storico
Sociale	Politiche sulla casa- Servizi per famiglie- Sostegno alle fragilità- Paola cittadina del benessere
Governo	Bilancio aperto- registro delle Unioni civili- Infrastrutture di rete- Strumenti di partecipazione- Nomine ed incarichi
Qualità della vita	Cultura- sport

Per il triennio 2024-2026 il DUP è stata approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 28.03.2024, aggiornato con deliberazione del Consiglio Comunale n. ° 20 del 05.06.2024, a cui si rimanda integralmente.

La classificazione che segue mira, in un'ottica di valore pubblico, a collegare gli indirizzi e obiettivi strategici alle differenti Missioni del Bilancio.

Sociale	12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Politiche sulla casa- Servizi alle famiglie	Missione 12
		Sostegni alla fragilità	
		Paola cittadina del benessere	
Governo	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Bilancio aperto	Missione 1
		Registro delle Unioni civili	
		Infrastrutture di rete	
		Strumenti di partecipazione	
Qualità della vita	05 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	Cultura e sport	Missione 5 - 6
	06 Politiche giovanile, sport e tempo libero		

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### 2^ SEZIONE

#### SOTTOSEZIONE 2.2

#### PERFORMANCE

Con deliberazione del C.C. N° 11 del 28.03.2024 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024/2026.

In considerazione della criticità della situazione economico- finanziaria dell'Ente, per come emersa dal rendiconto d'esercizio 2022, approvato in disavanzo, con deliberazione di Consiglio comunale n. 19 del 27.06.2023, l'Organo consiliare con deliberazione n. 32 del 26.08.2023, ha deliberato il ricorso alla procedura di adozione del Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel PEG costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di DUP in termini di prodotto (output) dell'attività gestionale affidata ai dirigenti.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali;
- miglioramento dei servizi erogati, da misurare e rendicontare;
- semplificazione delle procedure;
- modalità di gestione dei servizi che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili

Il Nucleo di valutazione assegna il peso dei singoli obiettivi e può fornire supporto per l'individuazione degli indicatori di performance e per la valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi dei dirigenti, per la predisposizione delle schede di valutazione.

Per il 2024, in considerazione del fatto che il PIAO viene approvato nel secondo semestre dell'anno, è stato individuato un numero limitato di obiettivi per ciascun settore, scelti tra quelli più rappresentativi nell'ambito del programma amministrativo.

Sempre in considerazione dei tempi di attuazione, sono stati scelti obiettivi ultra annuali e pertanto al 31 dicembre 2024 verrà effettuato un monitoraggio per verificare l'impegno profuso dai responsabili per il loro raggiungimento, fermo restando che le azioni potranno essere completate anche nel primo semestre dell'anno successivo.

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	SETTORE	INDICATORI
Valorizzazione ambiente – mare e rete idrica	Affidamento porto	1	Atto di affidamento
Urbanistica partecipata-Rigenerazione dei beni comuni- Progetto ZTL- Aree sociali- Centro storico	PNRR	1	Realizzazione, monitoraggio e rendicontazione interventi PNRR
Bilancio aperto – infrastrutture di rete – nomine e incarichi	Piano di riequilibrio	1	Gestione piano di riequilibrio
Valorizzazione ambiente – mare e rete idrica	Affidamento servizio idrico integrato	2	Atto di affidamento
Valorizzazione ambiente – mare e rete idrica	Raccolta differenziata	2	Aumento percentuale di raccolta differenziata
Bilancio aperto – infrastrutture di rete – nomine e incarichi	Piano di riequilibrio	2	Gestione piano di riequilibrio
Servizi alle famiglie – sostegno alla fragilità	Turismo religioso	3	Attivazione Cammini di San Francesco
Servizi alle famiglie – sostegno alla fragilità	Portale trasparenza	3	Implementazione pubblicazione atti in trasparenza
Bilancio aperto – infrastrutture di rete – nomine e incarichi	Piano di riequilibrio	3	Gestione piano di riequilibrio
Servizi alle famiglie – sostegno alla fragilità	Contenzioso	4	Riduzione contenzioso a mezzo accordi transattivi
Servizi alle famiglie – sostegno alla fragilità	Welfare	4	Implementazione attività di welfare a mezzo progetti
Bilancio aperto – infrastrutture di rete – nomine e incarichi	Piano di riequilibrio	4	Gestione piano di riequilibrio
Urbanistica partecipata – rigenerazione beni comuni – ZTL – aree sociali – centro storico	ZTL	5	Aumento vigilanza, viabilità e controllo a seguito attivazione ZTL
Valorizzazione ambiente – mare e rete idrica	Abbandono rifiuti	5	Incremento controllo e sanzioni per abbandono rifiuti
Bilancio aperto – infrastrutture di rete – nomine e incarichi	Piano di riequilibrio	5	Gestione piano di riequilibrio
Servizi alle famiglie – sostegno alla fragilità	Servizio mensa scolastica	6	Miglioramento servizio mensa scolastica e predisposizione di progetti inerenti il diritto allo studio
Servizi alle famiglie – sostegno alla fragilità	Servizio scuolabus e trasporto locale	6	Miglioramento servizio scuolabus e trasporto locale
Bilancio aperto – infrastrutture di rete – nomine e incarichi	Piano di riequilibrio	6	Gestione piano di riequilibrio

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Bilancio aperto – infrastrutture di rete – nomine e incarichi	Piano di riequilibrio	7	Rimodulazione piano di riequilibrio
Bilancio aperto – infrastrutture di rete – nomine e incarichi	Tesoreria Comunale	7	Avvio procedura affidamento servizio di Tesoreria Comunale
Bilancio aperto – infrastrutture di rete – nomine e incarichi	Piano di riequilibrio	7	Gestione piano di riequilibrio
Bilancio aperto – infrastrutture di rete – nomine e incarichi	Miglioramento riscossione tributi	8	Aumento percentuale riscossione
Bilancio aperto – infrastrutture di rete – nomine e incarichi	Esternalizzazione servizio tributi	8	Predisposizione atti di esternalizzazione
Bilancio aperto – infrastrutture di rete – nomine e incarichi	Piano di riequilibrio	8	Gestione piano di riequilibrio

### OBIETTIVI DI ACCESSIBILITA'

In ottemperanza alla Decisione di esecuzione UE 2018/1523, il sito web dell'Ente è parzialmente conforme ai requisiti previsti dall'ex A DM 5 luglio 2005 (WCAG 2.0).

Nel sito web istituzionale, al seguente link: <https://form.agid.gov.it/view/4f8e4901-c7bc-47b1-8033-233268f96c68>, è pubblicata la dichiarazione di impegno del Comune di Paola a rendere il proprio sito web accessibile, conformemente al D.lgs 10 agosto 2018, n. 106 che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio.

### ARCHITETTURA ATTUALE DEI SISTEMI INFORMATIVI

Nel corso degli anni non sono stati apportati dei cambiamenti significativi all'architettura dei sistemi informatici dell'ente, che si ritengono invece necessari al fine di migliorarne l'efficienza, in vista dei servizi da offrire al cittadino e alle imprese.

Nel corso del 2024 l'Ente si propone di avviare le attività di dematerializzazione documentale e quella di conservazione a norma in modalità automatica.

### PAGAMENTI ELETTRONICI

Il Comune di Paola ha individuato nell'anno 2021 quale intermediario tecnologico per l'accesso al Nodo dei pagamenti - PagoPA la Regione Calabria.

In data 4 marzo 2021 è pervenuta comunicazione di attivazione del servizio, denominato MyPay Calabria, raggiungibile al sito: <https://pagopa.regione.calabria.it>.

Alcuni servizi sono già attivi (Idrico- Tosap- Tari, diritti di segreteria) altri in fase di configurazione.

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### APP IO

Nell'ambito del PNRR - MISSIONE 1 – COMPONENTE 1 INVESTIMENTO 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE” – con Decreto di finanziamento n. 129-2/2022 – PNRR - 2023 del Dipartimento per la trasformazione digitale, il Comune di Paola ha ottenuto contributo per l'attivazione del Servizio di supporto al processo di adesione all'App IO.

L'AppIO permetterà di interagire facilmente con la Pubblica Amministrazione raccogliendo i servizi, comunicazioni, pagamenti e documenti in un'unica app, in modo sicuro e a portata di mano.

### ANPR - Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente

L'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (A.N.P.R.), è la banca dati nazionale nella quale confluiranno progressivamente le anagrafi comunali.

Il Comune di Paola è entrato in A.N.P.R. il 28.12.2021.

### CUG

L'Amministrazione Comunale s'impegna ad avviare la procedura per la designazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi in base a quanto previsto dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183.

### OBIETTIVI DI PARI OPPORTUNITA'

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Paola per il triennio 2024-2026, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 149 del 14.11.2024, in continuità con i precedenti Piani, ed in linea con quanto previsto dall'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, è lo strumento operativo per l'applicazione pratica delle azioni tese al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'amministrazione e per il benessere organizzativo dei propri dipendenti.

Il Comune di Paola attraverso il presente Piano individua per il triennio 2024 – 2026 i seguenti obiettivi, tesi alle finalità (pari opportunità, benessere organizzativo, cultura di genere e contrasto alle discriminazioni) cui devono tendere le azioni positive collegate, così specificati:

- **Obiettivo 1. Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.** -

Allo stato attuale la situazione del personale con contratto a tempo indeterminato (compreso il Segretario Generale) presenta la quasi parità tra uomini e donne.

- **Obiettivo 2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.**

Il Comune di Paola si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: Pressioni o molestie sessuali, mobbing, Atti vessatori sotto forma di discriminazioni. Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente,

Il Comune si impegna anche a costituire il Comitato di Pari Opportunità.

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

- **Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.**

Le modalità di assunzione per il Comune di Paola sono quelle stabilite dalla legge. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici, verranno stabiliti in modo non discriminatorio delle differenze di genere.

- **Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.**

Il Piano di formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini di frequentare i corsi, quindi dovrà essere valutata l'articolazione in orari, sedi e quant'altro. Nel piano di formazione verrà inserito un modulo sulle pari opportunità.

Verrà favorito il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

- **Obiettivo 5: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.**

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Paola valorizza attitudini e capacità personali.

In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

- **Obiettivo 6: Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.**

Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

### COLLEGAMENTO ANTICORRUZIONE/PERFORMANCE

Il decreto legislativo 74/2017, nel tentativo di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che:

- il rispetto delle norme anticorruzione è condizione necessaria per l'erogazione di premi e rileva anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali;

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

- la valutazione negativa delle performance rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e a fini disciplinari;
- la valutazione deve avere come riferimento l'amministrazione nel suo complesso (performance collettiva) e i singoli dipendenti o gruppi (performance individuale)
- gli Organismi di valutazione, in base alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, dovranno verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi;
- si riconosce un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi;

Si prevede inoltre il raggiungimento degli obiettivi del Piano Anticorruzione come prioritari nell'erogazione delle risorse del salario accessorio. Nella valutazione della Performance e nell'erogazione delle indennità di risultato dovrà verificarsi preliminarmente

- che siano state adottate le misure di contrasto alla corruzione indicate nel PIAO
- che siano state pubblicate sul sito internet dell'Ente – Sezione Amministrazione Trasparente le informazioni obbligatorie di cui al D. lgs. 33/2013 e i dati ulteriori indicati nel capitolo Trasparenza.

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### 2^ SEZIONE

#### SOTTOSEZIONE 2.3

#### RISCHI CORRUTTIVI - TRASPARENZA

Il sistema di prevenzione della corruzione, disciplinato dalla Legge n. 190/2012, prevede la programmazione, l'attuazione e il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione.

Strumenti fondamentali per combattere la cattiva amministrazione sono:

- **la trasparenza**, metodo fondamentale di controllo, da parte del cittadino e/o utente;
- **l'informatizzazione** dei processi che consente la tracciabilità dello sviluppo del processo ;
- **l'accesso telematico ai dati, documenti e procedimenti** e il loro riutilizzo che consente il controllo da parte dell'utenza;
- **il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali** attraverso il quale emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Nel 2023 è stato avviato l'iter per la stipulazione di un Protocollo di Intesa con la Prefettura di Cosenza, per introdurre meccanismi di prevenzione del fenomeno in tema di contratti pubblici.

Sono stati nominati i seguenti Responsabili :

**Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)** è il Segretario Generale (decreto del Sindaco n. 46 del 11.10.22 ( prot. n. 17859).

**Il Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA)** è l'Ing. Fabio Pavone Responsabile del Settore n. 1 ( decreto n. 34/2023 prot. n.17174 del. 26.10.2023) .

**Il Responsabile delle comunicazioni antiriciclaggio (RAR)** è l'ing. Mariarosaria Mangialavori, individuata come Responsabile delle operazioni sospette e Gestore delle segnalazioni alla UIF per tutte le operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo ( deliberazione della Giunta comunale n. 149 del 9.10.2023 )

**Il Responsabile per la transizione al digitale.** Con decreto sindacale n. 47 del 18.10.2022 (prot. n. 18351) è stato nominato il Responsabile per la Transizione Digitale ( RTD) ai sensi e per gli effetti dell'art. 17 del D.Lgs n. 82/2005 nella persona dell'ing. Mariarosaria Mangialavori

**Il Responsabile della protezione dati.** Il responsabile della protezione dei dati (RPD) ai sensi del Regolamento UE 2016/679 è la Sig.ra Anna Tundis – ( decreto sindacale n. 25 del 08.06.2023 ( prot. n. 8935 del 09.06.2023.

Le strutture interne di supporto alle funzioni di prevenzione della corruzione sono individuate come segue:

- **il Servizio "Segreteria generale"** garantisce il supporto alle attività del RPCT; inoltre, con l'Ufficio elettorale, assicura l'istruttoria sulle condizioni di incandidabilità/inconferibilità, e per assicurare il rispetto degli obblighi di trasparenza dei titolari di cariche elettive ;

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

- **il Servizio “Informatizzazione e Trasparenza”** garantisce il supporto tecnico-informatico per ottemperare agli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza;
- **il Servizio “Gestione del personale”** fornisce il supporto alle attività di monitoraggio e comunicazione riguardante la gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente; inoltre, supporta l’Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ;
- **gli uffici e le strutture preposti ai controlli interni**, eventualmente istituiti, garantiscono il supporto con particolare riferimento alle varie tipologie di controllo interno .

Ogni Responsabile può nominare un proprio referente in tema di attuazione delle misure della presente sezione del PIAO, anche con riferimento all'attuazione del “sistema della trasparenza”.

### ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L’analisi del contesto interno investe aspetti correlati all’organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

L’analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell’amministrazione.

Per quanto la riguarda la struttura organizzativa si rimanda alla sezione 3, al punto 3.1 organizzazione e capitale umano, mentre per lavoro e la nuova organizzazione del lavoro si rimanda al punto 3.2 “Il Piano operativo per il lavoro agile”.

La dotazione organica è stata rideterminata con deliberazione di Giunta comunale n. 154 del 24.10.2022.

### ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, si fa riferimento alla “Relazione sull’attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia ” annualmente trasmessa dal Ministro dell’Interno alla Presidenza della Camera, pubblicata al seguente link: <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>.

Il contesto esterno è arricchito dalle informazioni derivanti dal documento “La corruzione in Italia” dal Rapporto ASVIS 2022 (link: <https://asvis.it/home/1922-14599/indice-percezione-corruzione-2022-italia-stabile-ma-sotto-media-ue>) .

### LA MAPPATURA DEI PROCESSI

Si conferma la mappatura di cui al PTPCT 2022-2024.

Nel corso dell’attività istruttoria non sono state segnalate esigenze di variazione.

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### 2.3.1

#### PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

##### **1. Individuazione delle attività a più elevato rischio di corruzione previste dalla legge.**

Si confermano le seguenti aree di rischio avuto riguardo anche alle attività che dovranno essere gestite in qualità di soggetti "attuatori" di progetti ed interventi di cui al PNRR :

- Autorizzazione
- Concessione
- Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture
- Concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e per la progressione in carriera.

##### **2. Individuazione ulteriori attività a più elevato rischio di corruzione.**

Sono confermate attività a più elevato rischio di corruzione, quelle che attengono ai procedimenti riconducibili alle macro AREE seguenti:

**AREA A – Acquisizione del personale** ( nomina Responsabile Settore, concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale a tempo determinato ed indeterminato anche tramite mobilità ed incarichi professionali di cui all'art.7 del D.Lgs. n.165/2001).

**AREA B – Affidamento di lavori servizi e forniture** (determina a contrarre, procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, aggiudicazione e stipula contratto, esecuzione del contratto, controlli, rendicontazione, varianti in corso d'opera e subappalti, proroga e rinnovo dei contratti di forniture e servizi).

**AREA C - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:**

tutte le autorizzazioni e concessioni

**AREA D - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario** (concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone e associazioni)

**AREA E – Provvedimenti residuali:** controlli (CILA, SCIA, verifiche delle autodichiarazioni in percentuale), contratti, gestione dei beni (comodato, tenuta registri uso sale a pagamento, controlli ISEE), gestione delle entrate e delle spese, annullamento d'ufficio revoca convalida sanatoria (sanatoria edilizia, revoca autorizzazioni commerciali medio/grandi strutture di vendita, rigetto sospensione annullamento scia attività produttive, revoca/decadenza dell'autorizzazione/scia e della relativa concessione di utilizzo del suolo pubblico per mancato rispetto delle normative legislative e/o regolamento comunale, decadenza e revoca delle autorizzazioni distributori di carburanti ad uso pubblico e privato, annullamento pratiche anagrafiche), accertamento violazioni amministrative, provvedimenti di pianificazione urbanistica generale e attuativa

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Il PTPCT prevede misure di carattere trasversale ed obbligatorie, come:

- la trasparenza;
- l'informatizzazione dei processi;
- l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali;
- la formazione del personale;
- il codice di comportamento e la tutela del dipendente che segnala illeciti;
- astensione in caso di conflitto di interesse;
- incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi ai dipendenti pubblici; la vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi;
- svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;
- lo sportello anticorruzione;
- le regole di legalità;
- tracciabilità delle decisioni.

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, della L. n. 190/2012, sono individuate le seguenti misure relative alle attività a più elevato rischio di corruzione.

Meccanismi di formazione delle decisioni (**regole di legalità**).

- I provvedimenti amministrativi devono riportare in narrativa la descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti per addivenire alla decisione finale.
- Lo stile dovrà essere il più possibile semplice e diretto, per consentire a chiunque di comprendere appieno la portata di tutti i provvedimenti.
- Dichiarare ogni qualvolta si prende una decisione formale di avere verificato il rispetto degli obblighi di astensione per conflitto di interesse.
- Nell'attività contrattuale ricorrere ad affidamenti diretti ai soli casi ammessi dalla legge e/o dai regolamenti comunali; privilegiare l'utilizzo degli acquisti a mezzo CONSIP e/o del mercato elettronico della pubblica amministrazione; rispettare il principio della rotazione tra le imprese affidatarie dei contratti affidati in economia e tra i professionisti nell'affidamento di incarichi.
- Procedere, almeno tre mesi prima della scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura dei beni e servizi e comunque in tempo utile per evitare proroghe, alla indizione delle procedure di selezione. I provvedimenti con i quali si dispongono proroghe e/o rinnovi di contratti in essere, affidamenti diretti, affidamenti di urgenza, consulenze in genere, sponsorizzazioni, indagini di mercato, transazioni devono riportare la norma che consente di provvedervi e devono riportare adeguata motivazione.
- I contratti, a fronte dell'impegno del privato di assolvere ad un futuro pagamento e/o ad una futura prestazione, devono essere garantiti da idonea polizza fideiussoria da acquisire contestualmente alla firma del contratto, fatto salvo motivate deroghe.
- I provvedimenti che contengono esenzioni e/o riduzioni di imposte, tasse, tariffe devono riportare espressamente la norma che consente di derogare e devono dare atto dell'intervenuto accertamento dei presupposti richiesti.
- I provvedimenti che dispongono l'erogazione di contributi e/o ulteriori vantaggi economici

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

devono riportare la norma che consente di adempiere.

- La predeterminazione dei criteri in base ai quali si attribuiscono vantaggi economici al privato devono essere tali da evitare discrezionalità da parte dell'organo procedente.
- I provvedimenti che in materia urbanistica/edilizia attribuiscono vantaggi/premi volumetrici ai privati devono riportare espressamente la norma che consente di provvedervi e devono dare atto dell'accertamento dei presupposti richiesti .

Per facilitare i rapporti tra i cittadini e l'amministrazione,

- sul sito istituzionale vengono pubblicati i moduli di istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti da produrre e/o allegare all'istanza.
- Nella trattazione e nell'istruttoria degli atti, rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza (eventuali scostamenti devono essere puntualmente motivati),
- rispettare il divieto di aggravio del procedimento,
- distinguere l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dall'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti: l'istruttore proponente ed il responsabile del settore.

### ROTAZIONE ORDINARIA

La rotazione serve ad evitare che possano consolidarsi delle posizioni "di privilegio" nella gestione di attività correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti.

Tuttavia viene precisato che non si applica per le figure infungibili e comunque deve essere attuata in modo da non disperdere la professionalità acquisita e da garantire la funzionalità dell'ente.

Ciò premesso si dà atto che il Comune di Paola dispone di una dotazione organica limitata per quanto riguarda i profili intermedi, e che le figure professionali perfettamente fungibili all'interno dell'ente, tenuto conto delle competenze richieste e delle professionalità acquisite, sono estremamente limitate.

La rotazione ordinaria pertanto non può essere praticata e di conseguenza avviene episodicamente in seguito a processi di riorganizzazione, a cessazioni del personale ovvero alle caratteristiche del servizio da offrire, con verifica della sussistenza reale delle competenze professionali in capo al nuovo responsabile.

In dipendenza di ciò occorre prevedere sistemi alternativi di controllo e pertanto, per il triennio oggetto del presente Piano, verranno sottoposte a controllo interno un numero di determinazioni doppio rispetto a quello ordinariamente previsto.

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### ROTAZIONE STRAORDINARIA

Nel caso di avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i Responsabili di settore o di una condotta, oggetto di tali procedimenti qualificabile come "corruttiva", ai sensi dell'art.16, co.1, lett.1-quater del D.Lgs n. 165/2001, l'Amministrazione dovrà valutare la condotta del dipendente e procedere alla revoca dell'incarico di Responsabile ovvero al trasferimento del dipendente ad altro ufficio.

### CONFLITTO DI INTERESSE

Tutti i cittadini, gli imprenditori e le aziende che si rivolgono al Comune per ottenere un provvedimento a loro favore (autorizzazione oppure abilitazione oppure concessione) o che devono sottoscrivere un accordo, una convenzione o qualsiasi tipo di contratto devono rilasciare una dichiarazione (il responsabile del procedimento ha l'obbligo di acquisirla), con la quale indicano le eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dirigenti dei soggetti richiedenti e i Responsabili e Amministratori del Comune, impegnandosi a comunicare tempestivamente ogni variazione della compagine sociale.

L'assenza della dichiarazione è da intendersi come dichiarazione negativa.

Negli accordi, nelle convenzioni e nei contratti in genere occorre prevedere il divieto, durante l'esecuzione del contratto, di intrattenere rapporti, che non derivino dalla necessità della prestazione, con amministratori e responsabili del Comune.

Sarà necessario richiedere, prima di procedere alla chiusura del rapporto contrattuale, l'attestazione sull'avvenuto rispetto del divieto ovvero dei contatti avuti e dei motivi che lo hanno permesso o attestarli nel contratto.

Occorre inserire, nei contratti e similari, il rispetto dei protocolli di legalità e dei patti di integrità sottoscritti e/o approvati.

I componenti delle commissioni di concorso o di gara, all'atto dell'accettazione della nomina, rendono dichiarazione circa l'insussistenza di rapporti di parentela e affinità o professionali con gli Amministratori ed i Responsabili del Comune.

Il Responsabile di Settore in ogni provvedimento che assume deve dichiarare di aver verificato l'insussistenza dell'obbligo di astensione, anche nei confronti del responsabile del procedimento, e di non essere quindi in posizione di conflitto di interesse. La dichiarazione è resa anche dagli Amministratori negli atti di competenza.

### ANTIRICICLAGGIO

Con riferimento alla governance in materia di antiriciclaggio, con deliberazione di G.C. n. 149 del 9 ottobre 2023 sono state adottate misure organizzative in base alle quali si è ritenuto di stabilire che i Responsabili di Settore, in qualità di referenti, sono tenuti a segnalare al Gestore individuato, le operazioni sospette tenendo conto degli indicatori di anomalia di cui al decreto ministeriale

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

ed alle Istruzioni emanate dalla Banca D'Italia in data 23.4.2018 :

- procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi ;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati;
- procedimenti inerenti il PNRR;
- procedimenti inerenti finanziamenti pubblici.

### LE MISURE A PRESIDIO DEL PNRR

Gli obiettivi del Comune in ambito PNRR necessitano di specifiche misure di protezione.

In tale contesto, nell'ambito delle ordinarie misure di prevenzione previste per i processi mappati nelle specifiche aree di rischio, è data attuazione alla Deliberazione n.122 del 16 marzo 2022 dell'ANAC, in relazione a tutti i contratti finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.

A tal fine si elencano le misure di prevenzione di natura specifica :

- Per i procedimenti PNRR di aggiudicazione/affidamento standardizzazione, a cura del dirigente competente, delle attività rilevanti con l'individuazione dei termini massimi per l'avvio delle procedure e dei dipendenti coinvolti. L'atto dovrà essere comunicato al RPCT.
- Report sulla procedura di aggiudicazione/affidamento del contratto, da comunicare tempestivamente al RPCT, con compilazione di check list / report.
- Pubblicazione nella home page dell'Amministrazione degli atti rilevanti delle procedure e delle misure afferenti la rendicontazione del PNRR e PNC
- Costruzione del fascicolo digitale dove archiviare gli atti di gara e gestione del contratto ai fini della rendicontazione, dell'accesso e del controllo.

Per il monitoraggio e controllo degli interventi previsti nel PNRR sarà costituita una Cabina di Regia, sotto la direzione del Responsabile del PNRR

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### 2.3.2

#### TRASPARENZA

##### **Individuazione specifici obblighi ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.**

La pubblicazione puntuale e tempestiva dei dati e delle informazioni elencate dal legislatore è più che sufficiente per assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa di questo ente.

Ciò nonostante, in aggiunta agli obblighi di cui al D.Lgs n. 33/2013, e successive modifiche ed integrazioni, i provvedimenti conclusivi del procedimento amministrativo devono essere assunti preferibilmente in forma di determinazione amministrativa o, nei casi previsti dall'ordinamento, di deliberazione giunta o consiliare ovvero di altro atto amministrativo e sono pubblicati nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente (art. 23 D. Lgs. n. 33/2013).

Alla luce dell'aggiornamento PNA 2018 si intende per tempestiva la pubblicazione intervenuta di norma entro 30 giorni dall'adozione dell'atto soggetto agli obblighi di pubblicazione.

I referenti per la trasparenza coadiuvano il RPCT nello svolgimento delle attività previste dal Decreto Legislativo 33/2013, provvedendo alla pubblicazione degli atti di competenza.

#### ACCESSO CIVICO

L'art. 5, comma 1 e 2, del Decreto Legislativo n. 33/2013 attribuisce ad ogni cittadino il libero accesso ai dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l'accesso civico ad ogni altro dato e documento ("ulteriore") rispetto a quelli da pubblicare in "amministrazione trasparente".

L'accesso civico incontra quale unico limite "la tutela di interessi giuridicamente rilevanti" secondo la disciplina del nuovo articolo 5-bis.

L'accesso civico, inoltre, non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente: spetta a chiunque.

Obiettivo strategico di questa Amministrazione è consentire a chiunque l'esercizio dell'accesso civico

Pertanto I Responsabili dei Settori e tutti i dipendenti comunali saranno periodicamente formati su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso.

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### 2.2.3

#### ULTERIORI DISPOSIZIONI

##### 1. Formazione del personale.

Nell'anno 2023, su proposta del RPCT l'Ente, con deliberazione di G.C. n. 88 del 15.06.2023 ha aderito al progetto "Syllabus nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" del Dipartimento per la Funzione pubblica, Scuola Nazionale dell'Amministrazione e Formez PA per consentire al personale dipendente di colmare il gap tra competenze possedute e conoscenze da acquisire. Eventuali ulteriori costi per l'attività di formazione relativa alla prevenzione della corruzione si aggiungono a quelli ordinariamente previsti, stante il carattere obbligatorio di questa attività.

##### 2. Codice di comportamento/responsabilità disciplinare.

Il vigente Codice di comportamento del Comune di Paola è stato approvato con delibera G.C. n. 22 del 14.02.2014. Il Codice di Comportamento è pubblicato sul sito ed è consegnato a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione insieme al Piano di Prevenzione della Corruzione.

Gli ambiti generali previsti dal codice nazionale cui è possibile definire i doveri riguardo alla propria struttura organizzativa sono i seguenti:

- prevenzione dei conflitti di interesse, reali e potenziali;
- rapporti col pubblico;
- correttezza e buon andamento del servizio;
- collaborazione attiva dei dipendenti per prevenire fenomeni di corruzione
- comportamento nei rapporti privati.

Nel corso del 2024 il Codice di Comportamento sarà adeguato alle novità previste nel DPR n. 81 del 2023, che ha innovato il Codice di Comportamento nazionale approvato con DPR 62/2013

##### 3. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

L'articolo 54 bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 e da ultimo sostituito col D. Lgs. 179/2017 ha introdotto nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, c.d. whistleblowing, con la quale si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico.

L'Ente utilizza, ai fini della segnalazione degli illeciti, apposita piattaforma di segnalazione online (disponibile sul sito istituzionale del Comune di Paola al seguente indirizzo: [https://linkprotect.cudasvc.com/url?a=https%3a%2f%2fcomunedipaolacs.whistleblowing.it%2f&c=E,1,Lp2EKbjGD04vJ8iVAp8DwLRYbE4Usnga\\_t-2rnglzhLVafHnO2MSCw1GC9TPHMn2gWSDsH2wxhPiZvj1bnEkffgi7t4GB17rt0qnlHwBVj43seIHOrBvmc,&tyo=1](https://linkprotect.cudasvc.com/url?a=https%3a%2f%2fcomunedipaolacs.whistleblowing.it%2f&c=E,1,Lp2EKbjGD04vJ8iVAp8DwLRYbE4Usnga_t-2rnglzhLVafHnO2MSCw1GC9TPHMn2gWSDsH2wxhPiZvj1bnEkffgi7t4GB17rt0qnlHwBVj43seIHOrBvmc,&tyo=1)).

A questo indirizzo tutti i soggetti legittimati dalla normativa, tra cui dipendenti e collaboratori dell'ente, nonché molti altri soggetti esterni allo stesso ente, potranno fare segnalazioni in

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

conformità con quanto previsto dal decreto legislativo n.24/2023, utilizzando un questionario appositamente elaborato da WhistleblowingPA per le segnalazioni di whistleblowing.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

#### **4. Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi ai dipendenti pubblici.**

Ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, non possono essere conferiti ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da leggi o altre forme normative o che non siano espressamente autorizzati.

In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza ovvero da altri enti pubblici o privati o persone fisiche che svolgono attività d'impresa o commerciale sono disposti dal responsabile della struttura presso cui opera il dipendente.

Per i responsabili, salvo i casi di competenza dell'organo politico, sono disposti dal Segretario generale.

#### **5. Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.**

Il RPCT cura che nell'ente siano rispettate le disposizioni del D. Lag 39/2013 sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, con riguardo ad amministratori e responsabili, contestando all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità .

All'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità . Le dichiarazioni sono pubblicate nel sito web comunale. La dichiarazione è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico.

L'organo che conferisce l'incarico deve informare della proposta il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza affinché sia messo in grado di esercitare il controllo.

#### **6. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro**

Ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16 ter, del D. Lgs. n. 165 del 2001, si stabilisce che:

- nei contratti di assunzione del personale deve essere inserita una clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, deve essere inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- deve essere disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

- per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- si deve agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti dell'art. 53, comma 16 ter, D. Lgs. n. 165 del 2001;
  - al momento della cessazione dal servizio, il dipendente dovrà sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
  - in caso di conoscenza della violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, il RPCT dovrà segnalare tale violazione all'ANAC, all'Amministrazione presso cui il dipendente prestava servizio ed eventualmente anche all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### 2.3.4

#### I CONTRATTI PUBBLICI

In questa parte speciale si predisporranno delle misure particolari per la materia dei contratti pubblici, che si ritiene quella a maggiore rischio.

Vengono pertanto enucleate 9 fattispecie di ipotesi che sono più permeabili al rischio corruttivo; per ciascuna di esse, nella griglia che segue, vengono indicate le misure da adottare nel nostro ente:

1 affidamenti diretti "per assenza di concorrenza per motivi tecnici" in mancanza dei presupposti	Nel provvedimento di affidamento dovrà essere inserita adeguata motivazione sull'esistenza dei presupposti previsti dalla legge
2 affidamenti diretti "per estrema urgenza" in mancanza dei presupposti	Nel provvedimento di affidamento dovrà essere inserita la motivazione dell'urgenza, in riferimento ai presupposti di legge e delle Linee Guida ANAC
3 esecuzione del contratto in difformità a quanto proposto in sede di gara	In occasione dell'approvazione dello stato finale dei lavori il RUP dovrà dichiarare che ha effettuato un adeguato e effettivo controllo sulla corretta esecuzione del contratto, anche in ordine alla effettiva presenza e consistenza delle risorse oggetto di avalimento. La stessa dichiarazione dovrà essere resa dal Direttore dei Lavori e dal collaudatore .
4 limitazione della concorrenza mediante richiesta di requisiti di partecipazione o di esecuzione non giustificati	In occasione dell'approvazione dello schema di bando di gara/lettera di invito, il RUP dovrà dichiarare che i requisiti di accesso alla gara e di esecuzione contrattuale sono adeguati all'appalto e non sono eccessivi o ingiustificati .
5 ricorso a proroghe e rinnovi non consentiti	In ogni caso di proroga o rinnovo, il Responsabile del Servizio dovrà inserire una apposita dicitura che lo stesso rispetta le condizioni di legge.
6 valutazione errata della congruità dell'offerta	Nel caso in cui si debba procedere alla valutazione di offerte anormalmente basse o alla verifica della congruità dell'anomalia, il RUP dovrà certificare la competenza dei soggetti chiamati ad eseguire le predette attività.
7 valutazione dell'offerta sulla	In occasione dell'approvazione dello schema di bando di gara/lettera di invito, il RUP dovrà dichiarare che i criteri di

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

base di criteri impropri	valutazione delle offerte sono stati definiti nella fase di progettazione della gara . Nel provvedimento di nomina della commissione di gara dovranno essere indicati i criteri in base ai quali sono stati nominati i componenti.
8 errata allocazione dei rischi nelle concessioni	Nel caso di concessione il Responsabile del Servizio dovrà produrre apposita dichiarazione che l'operazione possa essere correttamente qualificata come concessione. Parimenti, nella fase di esecuzione del contratto di concessione si dovrà evitare che l'allocazione dei rischi venga alterata, mediante successive modifiche alle originarie condizioni di affidamento.
9 inadeguata gestione del conflitto di interessi nell'affidamento dei contratti	Tutti i soggetti, a qualsiasi titolo interessati alle procedure di affidamento e di esecuzione di contratti ( progettista, RUP, supporto al RUP, direttore dei lavori, collaudatore ecc dovranno rilasciare apposita dichiarazione che non versano in alcuna delle situazioni oggettive e soggettive che possono comportare un conflitto di interesse, anche solo potenziale

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### 3<sup>A</sup> SEZIONE SOTTOSEZIONE 3.1

#### STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione degli uffici e del personale del Comune di Paola ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

Con deliberazione di G.C. n. 135 del 25.10.2024 è stata adottata la nuova macrostruttura organizzativa del Comune di Paola così strutturata:

Settore n.	Denominazione	Uffici/Servizi/Unità Operative:
Settore 1	TECNICO	- Lavori Pubblici - PNRR - Urbanistica - Ufficio Appalti e Contratti - Informatizzazione e Trasparenza - Patrimonio - Società Partecipate;
Settore 2	TECNICO-MANUTENTIVO – ATTIVITA' PRODUTTIVE	- Manutenzione - Attività Produttive e relativo Sportello Unico - Protezione Civile - Servizi Cimiteriali - Demanio - Servizio Idrico Integrato; - Ambiente
Settore 3	SEGRETERIA GENERALE - ATTIVITA' CULTURALI, SPORTIVE E RICREATIVE	- Segreteria Generale - Affari Generali ed istituzionali - Unità operative di uscierato e portineria - Notifiche - Biblioteca comunale - Attività culturali, sportive e ricreative;
Settore 4	WELFARE E CONTENZIOSO	- Welfare e Servizi educativi; - Ufficio di Piano - Servizio Home Care Premium

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

		- Contenzioso - Ufficio Post Dissesto;
Settore 5	POLIZIA MUNICIPALE	- Polizia Municipale - Ufficio contravvenzioni; - Economato;
Settore 6	SERVIZI DEMOGRAFICI - PUBBLICA ISTRUZIONE - TRASPORTI.	- Demografici - Pubblica Istruzione – Gestione scuolabus - Trasporto Pubblico Locale.
Settore 7	CONTABILITA' E PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA	- Contabilità - Bilancio - Programmazione economico finanziaria;
Settore 8	PERSONALE - TRIBUTI	- Gestione giuridica ed economica del personale - Pianificazione del fabbisogno di risorse umane in relazione alla dotazione organica - UPD. - Tributi (Entrate tributarie ed extratributarie)

Con Deliberazione Consiglio Comunale n. 34 del 27.11.2023 l'Ente ha approvato un Piano Pluriennale di Riequilibrio Finanziario e pertanto resta soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della COSFEL.

Il Comune di Paola ha rideterminato la Dotazione Organica con Deliberazione di Giunta Comunale n. 154 del 24.10.2022 ad oggetto: "Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e Piano occupazionale 2022 - Rideterminazione dotazione organica. Approvazione". Tale Deliberazione è stata approvata dalla COSFEL nella seduta 26.01.2023, limitatamente alla rideterminazione della dotazione organica e all'integrazione orario per n. 09 unità di personale già stabilizzato part time.

La situazione della Dotazione Organica al 2024 è pertanto la seguente:

	TOTALI	COPERTI FULL TIME	COPERTI PART TIME	VACANTI
<b>FUNZIONARI - ex CAT D</b>	22	7	3	12
<b>ISTRUTTORI - ex CAT C</b>	46	12	10	24
<b>OPERATORI ESPERTI - ex CAT B</b>	33	8	5	20
<b>OPERATORI - ex CAT A</b>	28	15	1	12
	129	42	19	68

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

La Dotazione Organica, in caso di accesso al fondo di rotazione, dovrà essere adeguata in base al Rapporto dipendenti/popolazione fissato da DM 18.11.2020 in 1/166 per la classe demografica del Comune di Paola.

I 19 posti di cui alla colonna 4 sono tutti posti in dotazione organica a full time e al momento occupati da dipendenti con contratto part time, con impegnativo orario per come segue:

	PART TIME 34 ORE	PART TIME 18 ORE	TOTALE
FUNZIONARI ex CAT D	3		3
ISTRUTTORI ex CAT C	10		10
OPERATORI ESPERTI ex B	3	2	5
OPERATORI ex CAT A		1	1
	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>19</b>

### 3^ SEZIONE

#### SOTTOSEZIONE 3.2

#### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

A seguito della sottoscrizione del CCNL 16 novembre 2022, la disciplina del lavoro agile, oltre alla normativa legislativa (l. n. 81/2017), soggiace al regime pattizio contrattuale nazionale.

In materia interviene la disciplina del contratto integrativo aziendale, per il quale saranno attivate le dovute relazioni sindacali .

Nelle more della definizione, verranno attuate le seguenti misure :

L'organizzazione delle attività comprende le due modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa:

- **lavoro agile (smart working):** la prestazione lavorativa viene eseguita in maniera flessibile, parte all'interno dei locali dell'Ente e parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale
- **lavoro da remoto:** effettuazione della prestazione lavorativa in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato, ma con vincolo di orario di lavoro.

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

L'attivazione del lavoro agile avviene su base volontaria, deve essere condiviso e sottoscritto tra le parti (Responsabile di Settore e dipendente) e deve contenere almeno i seguenti elementi:

- durata dell'accordo;
- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- modalità di recesso motivato ad iniziativa dell'Ente, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.
- ipotesi di giustificato motivo di recesso da parte del lavoratore;
- indicazione delle fasce di "contattabilità", "inoperabilità" e "disconnessione";
- i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza;
- le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione;
- la precisazione che ulteriori costi sostenuti dal dipendente direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa agile (elettricità, linea di connessione, spostamenti etc.) o le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile non sono a carico dell'Amministrazione.

La prestazione lavorativa in modalità agile dovrà svolgersi entro le fasce di:

- contattabilità - nella quale il lavoratore deve essere contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari
- inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa.

L'accesso al lavoro in modalità agile è favorito, laddove possibile, anche attraverso meccanismi di rotazione dei dipendenti, garantendo un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, che deve permanere prioritaria.

La modalità lavorativa agile viene attivata direttamente dal Responsabile dell'Area interessata (nel caso di Responsabili di E.Q., dal Segretario generale e, nel caso di quest'ultimo, dal Sindaco) previo consenso del dipendente e le prestazioni svolte sono equiparate a quelle svolte in modalità ordinaria.

L'applicazione del lavoro agile avviene nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, in considerazione dell'attività svolta dal dipendente presso l'Ente.

Ciascun Responsabile valuta la compatibilità dell'istanza presentata dal dipendente rispetto:

- all'attività svolta dal dipendente;
- ai requisiti previsti dal presente atto.
- alla regolarità, continuità ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese,

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

nonché al rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Qualora il responsabile ritenga che le richieste di attivazione di lavoro agile risultino in numero organizzativamente non sostenibili, viene data priorità alle seguenti categorie:

- lavoratori/trici fragili ;
- lavoratrici nei 3 (tre) anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;
- lavoratrici in stato di gravidanza;
- lavoratori/trici con figli e/o altri conviventi in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 05.02.1992, n. 104;
- lavoratori/trici residenti o domiciliati in Comuni al di fuori di quello di Paola, tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;
- lavoratori/trici con figli conviventi minori di quattordici anni.

Nello svolgimento delle attività smartabili il Responsabile di E.Q. mantiene la possibilità, nell'ambito della sua competenza organizzativa e di gestione del personale, di modificare la gestione del lavoro agile per emergenze sopravvenute.

Allo stato dell'attuale organizzazione dell'Ente **NON sono smartabili** :

- le attività di Polizia municipale, che necessitano per loro natura della presenza sul territorio al fine di garantire il controllo e la sorveglianza;
- le attività di protezione civile;
- le attività di competenza dei tecnici comunali che necessitano per loro natura della presenza sul territorio e/o richiedano interfaccia con uffici interni;
- le attività degli operai e le attività manutentive in genere;
- tutte le attività che richiedono sportello al pubblico (anagrafe, stato civile, Urp, protocollo, messo, biblioteca, sport, scuola, servizio sociale);
- le attività dell'ufficio affari istituzionali che richiedono interfaccia con gli organi istituzionali e con gli altri uffici dell'Ente;
- le attività dei Responsabili di E.Q., fatte salve particolari esigenze, da concordare con il Segretario generale;
- tutte quelle attività, trasversali per uffici, che per loro conformazione richiedono la presenza presso la sede di lavoro.

In ogni caso l'elencazione di cui sopra potrà essere soggetta a revisione in sede di accordo successivo nel quale potranno definirsi in maniera dettagliata ulteriori disposizioni di attuazione.

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### 3^ SEZIONE

#### SOTTOSEZIONE 3.3

#### PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Comune di Paola ha approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale e relativo piano occupazionale all'interno del PIAO 2023/2025 con deliberazione della G.C. n° 122 del 02.08.2023. Con tale programmazione si è tenuto conto delle risultanze del rendiconto 2022, approvato il 27.06.2023 (deliberazione del C.C. n° 19 del 27.06.2023), oltre che del D.M. 22.07.2022 "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche.

Di questa programmazione sono state attivate solo le assunzioni obbligatorie delle categorie protette, che non necessitano di approvazione da parte della COSFEL e pertanto tutta la restante parte deve essere riproposta nell'ambito dell'approvazione del PIAO 2024/2026.

La programmazione dovrà tenere conto soprattutto della necessità di procedere al risanamento dell'ente, con la gestione del Piano Pluriennale di Riequilibrio Finanziario e quindi gli uffici da potenziare sono i seguenti:

Settore	Procedure da seguire in relazione al PPRF
Tecnico	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fuoriuscita dal mercato di salvaguardia dell'energia elettrica</li><li>• Attivazione risparmio energetico GSE da impianti fotovoltaici</li><li>• Vendita immobili individuati nel piano delle alienazioni</li><li>• Affidamento gestione porto turistico con introito canone concessorio</li></ul>
Welfare – Tributi - contenzioso	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aumento capacità impositiva dell'ente</li><li>• Esternalizzazione servizio tributi ed entrate patrimoniali</li><li>• Affitto locali 7 canali al Piano di Zona socio assistenziale</li><li>• Gestione transazioni su debiti fuori bilancio e procedure contenzioso</li></ul>
Polizia Locale	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aumento capacità di controllo sul territorio e sanzioni amministrative</li></ul>

Per far fronte a queste esigenze viene programmato il seguente fabbisogno per il triennio 2024/2026:

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

2024				
TEMPO INDETERMINATO - Extra capacità finanziarie				
PROFILO	AREA	NUMERO	SPESA	
Operatore	OPERATORE Part time 18 ore	1	9.141,65	Categorie Protette L. 68/1999
Assistente Sociale	FUNZIONARIO Part time 24 ore	4	90.648,72	Eterofinanziate L 232/2016 art 1 co 449 lett d)
<b>TOTALE</b>			<b>99.790,37</b>	
<b>Di cui eterofinanziate</b>			90.648,72	
<b>Di cui a carico del bilancio</b>			9.141,65	

2024				
TEMPO INDETERMINATO - Da computare sulle capacità finanziarie				
PROFILO	AREA	NUMERO	SPESA	
Istruttore di Vigilanza	ISTRUTTORE	4	124.842,12	Assunzione dall'esterno concorso in itinere
Funzionario Tecnico	FUNZIONARIO	1	16.996,66	Aumento di ore da 34 a 36 A carico del bilancio 1.888,51 A carico delle capacità assunzionali 16.996,66 ( differenza tra stipendio 18 ore al momento dell'assunzione e stipendio 36 ore )
Operatore Esperto	OPERATORE ESPERTO	1	7.565,18	Aumento di ore da 34 a 36 A carico del bilancio 1.513,03 A carico delle capacità assunzionali 7.565,18 (differenza tra stipendio 26 ore al momento dell'assunzione e stipendio 36 ore)
<b>TOTALE</b>			<b>149.403,96</b>	

TOTALE SPESA 2024 - TEMPO INDETERMINATO		
TOTALE SPESA	<b>249.194,33</b>	
Di cui eterofinanziate	90.648,72	
Di cui a carico delle capacità assunzionali	158.545,61	
<b>N.B. in effetti la maggiore spesa effettiva a carico del bilancio sarà di € 137.385,31 (9.141,65 + 124.842,12 +1.888,51 +1.513,03)</b>		
Tale spesa sarà sostenuta per intero "a regime", ossia dal 2025 in poi; l'impatto effettivo sul bilancio 2024 sarà pari a 1/12 di questa somma, in quanto le assunzioni saranno effettuate nel mese di dicembre 2024		

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

2025				
TEMPO INDETERMINATO				
PROFILO	AREA	NUMERO	SPESA	
Istruttore	ISTRUTTORE Part time 18 ore	1	15.605,26	Categorie Protette L. 68/1999
Operatore Esperto	OPERATORE ESPERTO	2	1.502,40	Progressione Verticale
Istruttore	ISTRUTTORE	2	3.638,96	Progressione Verticale
Funzionario	FUNZIONARIO	2	4.716,72	Progressione Verticale
<b>TOTALE</b>			<b>25.463,34</b>	

2025				
TEMPO INDETERMINATO - Eterofinanziate				
PROFILO	AREA	NUMERO	SPESA	
Funzionario Amministrativo Rendicontatore	FUNZIONARIO	2	67.986,66	A carico Fondo Povertà Servizi Sociali
Assistente Sociale	FUNZIONARIO Part time 28 ore	2	52.878,50	Eterofinanziate L 232/2016 art 1 co 449 lett d)
<b>TOTALE</b>			<b>120.865,16</b>	

2025				
TEMPO DETERMINATO - Budget D. Lgs. 81/2015				
PROFILO	AREA	NUMERO	SPESA	
Funzionario ufficio contenzioso	FUNZIONARIO art 110 TUEL	1	16.996,67	Part time 18 ore
Funzionario tributi	FUNZIONARIO art 110 TUEL	1	16.996,67	Part time 18 ore
Funzionario Personale	FUNZIONARIO art 110 TUEL	1	16.996,67	Part time 18 ore
Funzionario Tecnico	FUNZIONARIO art 110 TUEL	1	16.996,67	Part time 18 ore
<b>TOTALE</b>			<b>67.986,66</b>	
Limite D. lgs. 81/2015 - Corte Conti Abruzzo Delib. 5/2021 20% Dotazione Organica Dipendenti Tempi Indeterminato - $61/100 \times 20 = \text{max } 12 \text{ unità}$				

2026				
TEMPO INDETERMINATO				
PROFILO	AREA	NUMERO	SPESA	
Istruttore Tecnico	ISTRUTTORE	1	15.605,26	Part Time 18 ore
Istruttore Contabile	ISTRUTTORE	1	15.605,26	Part Time 18 ore
Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORE	1	15.605,26	Part Time 18 ore
Operaio	OPERATORE	4	36.566,62	Part Time 18 ore
Ausiliario del traffico	OPERATORE ESPERTO	5	68.086,65	Part time 18 ore
Funzionario tecnico	FUNZIONARIO	1	33.993,33	Assunzione dall'esterno
<b>TOTALE</b>			<b>117.375,73</b>	

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### VERIFICA CAPACITÀ ASSUNZIONALI

Tutta questa programmazione rientra nelle capacità assunzionali dell'ente, che sono state così calcolate nella Deliberazione G.C. n. 47 del 01.03.2024. L'aggiornamento con i dati del rendiconto 2023 (Deliberazione C.C. 19 del 5.6.2024) è il seguente:

		ANNO		
<a href="#">Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</a>		2024		
		ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre		2023	14.709	f
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2023	(a) 2.332.244,35 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			(a1) 3.611.435,63 €	
		2021	20.892.521,45 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2022	18.320.814,62 €	
		2023	20.794.506,41 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			20.002.614,16 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	2.747.928,61 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			(b) 17.254.685,55 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c)	13,52%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d)	27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e)	31,00%

### COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	2.326.520,75 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	4.658.765,10 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	2024 22,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	794.515,84 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	477.327,30 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	794.515,84 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	4.405.951,47 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	4.405.951,47 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	2024 4.405.951,47 €

Quindi la sostenibilità giuridica ed economica delle assunzioni programmate, a tempo determinato ed indeterminato, viene garantita ampiamente dalle capacità assunzionali come sopra calcolate.

Per quanto riguarda invece la sostenibilità finanziaria, invece, per evitare che le assunzioni programmate abbiano un impatto negativo sul Piano di Riequilibrio, bisogna incrociare questi dati con le cessazioni intervenute o programmate nel periodo, che sono le seguenti:

### ELENCO PENSIONAMENTI

2022				
DIPENDENTE	CATEGORIA	DECORRENZA	SPESA	
SANGINETO Francesco	B8	2022	22.322,36	
SARPA Quintino	D4	2022	27.586,48	
NONPENSO Maria	C6	2022	24.655,00	
VILARDO Maria	C6	2022	24.655,00	
NOCELLA Luigi	B8	2022	22.322,36	
CASTELLANO Tonino	A6	2022	19676,93	
BRUNO Loredano	A2	2022	17.973,11	
<b>TOTALE</b>			<b>159.973,11</b>	

2023				
DIPENDENTE	CATEGORIA	DECORRENZA	SPESA	
ALTAVILLA Paola	C6	1.1.2023	24.655,00	
CHIANELLO Franco	B3	1.6.2023	19.816,20	
CHIANELLO Francesco	A3	1.8.2023	18.353,76	
<b>TOTALE</b>			<b>62.824,96</b>	

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

2024				
DIPENDENTE	CATEGORIA	DECORRENZA	SPESA	
SICILIANO Francesco	A6	1.1.2024	22.240,66	
VIOLETTA Luigina	A2	1.5.2024	20.694,18	
POLITANO Annunziata	C6	1.11.2024	31.183,75	
<b>TOTALE</b>			<b>74.118,59</b>	

2025				
DIPENDENTE	CATEGORIA	DECORRENZA	SPESA	
PANARO Antonio	A2	1.1.2025	20.694,18	
MANDALITI Mario	B2	1.2.2025	21.920,99	
GRANATO Mario	A3	1.12.2025	20.694,18	
<b>TOTALE</b>			<b>63.309,35</b>	

2026				
DIPENDENTE	CATEGORIA	DECORRENZA	SPESA	
SERPA Gino	A6	1.6.2026	22.897,42	
MARTILLOTTA Valerio	C2	1.11.2026	25.179,70	
<b>TOTALE</b>			<b>48.077,12</b>	

2027				
DIPENDENTE	CATEGORIA	DECORRENZA	SPESA	
CALABRIA Giacomo	B8	1.6.2027	29.377,92	
<b>TOTALE</b>			<b>29.377,92</b>	

2028				
DIPENDENTE	CATEGORIA	DECORRENZA	SPESA	
ARCURI Antonio	C6	1.4.2028	29.536,39	
BORGIA Augusto	C6	1.9.2028	29.673,67	
<b>TOTALE</b>			<b>59.347,34</b>	

Quindi l'impatto complessivo della programmazione sulla situazione finanziaria dell'ente sarà il seguente:

Anno	Spesa per assunzioni	Cessazioni	eterofinanziate	Maggiore spesa a carico del bilancio
2024	368.170,98	136.943,55	90.648,72	140.578,71

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

	<ul style="list-style-type: none"><li>tempo indeterminato extra capacità assunzionali 99.790,37</li><li>tempo indeterminato 149.403,96</li><li>art. 90 50.989,99</li><li>art 110 67.986,66</li></ul>	(anno 2023 + 2024 )		
2025	193.939,16	63.309,35	120.865,16	9.764,65
	<ul style="list-style-type: none"><li>tempo indeterminato extra capacità assunzionali 120.865,16</li><li>tempo indeterminato 73.074,00</li></ul>			
2026	83.382,40	48.077,12		35.305,28

Si tratta in effetti di impatti limitati, a fronte dei quali sono previsti benefici elevati in termini di efficienza degli uffici, con conseguenti risparmi di spesa e aumenti di entrate in precedenza evidenziati in tabella

Inoltre si tratta di cifre considerevolmente inferiori a quelle massime consentite dal Piano Pluriennale di Riequilibrio Finanziario per ciascuno degli anni considerati, ossia:

	2024	2025	2026
Importo massimo maggiore spesa previsto nel PPRF	143.441,00	157.865,37	256.890,12
Maggiore spesa effettiva a carico del bilancio nella presente programmazione	140.578,71	150.343,36 140.578,71 +9.764,65	185.648,64 140.578,71 +9.764,65 +35.305,28

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### 3^ SEZIONE SOTTOSEZIONE 3.4

#### PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

La valorizzazione del capitale umano delle P.A. è una leva fondamentale per sostenere i processi di riforma e di innovazione e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

Il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato, in data 23.03.2023, la Direttiva “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”.

Attraverso la piattaforma “Syllabus, Nuove competenze per le p.a.” del Dipartimento della Funzione pubblica (<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>), ciascuna amministrazione è chiamata a pianificare la formazione del proprio personale.

“Syllabus” è progettata per erogare formazione gratuitamente al personale di tutte le amministrazioni pubbliche;

- prevede percorsi formativi su ambiti di competenza diversi (transizione digitale, transizione ecologica e amministrativa, ecc.), articolati su tre diversi livelli di padronanza (base, intermedio e avanzato);
- consente di fruire di percorsi formativi personalizzati nella struttura dei contenuti e nelle modalità/tempi, abbattendo i vincoli di tempo e di luogo propri della formazione in aula,
- costruire un percorso formativo individuale a partire dal livello di conoscenze “in entrata”, fino ad arrivare, nel tempo, a un livello di conoscenza/competenza avanzato.

Il Comune di Paola, con deliberazione di G.C. n. 88 del 15.06.2023, ha aderito al progetto.

Successivamente si è registrato sulla piattaforma, indicando come responsabile della formazione/referente l’Ing. Fabio Pavone.

Gli obiettivi (quantitativi) da raggiungere sono:

- almeno il 30% dei dipendenti da avviare alla formazione sulle competenze digitali
- almeno 24 ore di formazione l’anno per dipendente, non solo in campo digital ma anche sulle tematiche, sempre più attuali, quali: la transizione ecologica e amministrativa.
- A regime, la partecipazione ai corsi di formazione entrerà a far parte della valutazione individuale di ciascun dipendente e conterà ai fini delle progressioni professionali all’interno della stessa area e tra le aree o qualifiche diverse.

La formazione diventerà, dunque, per il lavoratore pubblico un diritto, ma anche un dovere, da considerare a tutti gli effetti come un’attività lavorativa che impatta sulla carriera. Il referente dell’Ente abilitato sulla piattaforma potrà monitorare, in «tempo reale», le attività svolte e il raggiungimento di milestone e target previsti per il programma.

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

### 4^ SEZIONE

#### MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano consisterà nella verifica dell'attuazione delle misure in esso previste e sulle difficoltà che ne hanno impedito il completo svolgimento.

La verifica si svolgerà una volta all'anno, in occasione della verifica degli equilibri di bilancio di cui all'art. 193 del D. Lgs. 267/00

La verifica consisterà in una relazione del RPCT, sentito il nucleo di valutazione, che sarà allegata alla deliberazione consiliare.

Tale verifica terrà conto anche delle verifiche specifiche sulle singole sottosezioni di seguito elencate:

#### SOTTOSEZIONE 4.1

Il monitoraggio della sottosezione 'Valore pubblico' e 'Performance' avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, e s.m.i.

Sono previsti dei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione.

Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno inoltre piena rappresentazione nei documenti del rendiconto di gestione approvato dal Consiglio comunale e nella valutazione delle prestazioni e dei risultati dei Responsabili di Settore incaricati di posizione organizzativa.

Per quanto concerne il Piano delle Azioni Positive, in coerenza anche con quanto espresso nella Guida di Horizon Europe per la redazione di Piani per l'Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan – GEP), il monitoraggio annuale degli indicatori costituiranno elementi per l'elaborazione del nuovo Piano delle Azioni Positive 2025-27.

L'attività di monitoraggio della sottosezione "Semplificazione e digitalizzazione" è svolta dal Responsabile della Transizione Digitale, in coordinamento con altre strutture comunali coinvolte.

L'attività di monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è articolata almeno a cadenza semestrale, secondo le indicazioni contenute nella scheda predisposta dall'ANCI, che riepiloga le diverse attività da porre in essere, fornendo, per ciascuna di esse, degli indicatori utili a verificare il corretto funzionamento del sistema.

In conclusione degli "Orientamenti" presentati dall'ANAC, l'Autorità propone una check list volta a verificare la completezza della pianificazione e programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sia dal punto di vista contenutistico sia dal punto di vista degli elementi da prendere in considerazione, anche nell'ottica della predisposizione del PIAO.

# COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 - 2026

In tal senso, dunque, verrà utilizzata la scheda di autovalutazione per la verifica della coerenza della pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza elaborata dall'ANCI con le indicazioni contenute nel PNA 2019- 2021 e negli "Orientamenti" ANAC

### SOTTOSEZIONE 4.2

In relazione alla sezione 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione.

Quanto al Piano triennale del fabbisogno di personale è previsto il monitoraggio annuale destinato agli organi di vertice.

La verifica e il monitoraggio rispetto alle attività formative programmate è effettuata in coordinamento e in relazione a quanto previsto dal monitoraggio indicato nella sezione "Valore pubblico" e "Performance" semestralmente dal Servizio personale.

Per quanto riguarda il monitoraggio relativo all'attuazione del Lavoro agile, l'accordo individuale sottoscritto dal dipendente e dal datore di lavoro/dirigente prevederà modalità e criteri per la misurazione degli obiettivi specifici previsti dall'accordo stesso.

Gli obiettivi di riduzione della discontinuità lavorativa potranno essere monitorati tramite periodiche rilevazioni riguardanti il numero di permessi per assenza giustificata richiesti dal personale, nonché sulla base delle consuete rilevazioni dei tassi di presenza/assenza, già effettuate in adempimento agli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. 33/2013.

Per quanto concerne le rilevazioni del grado di soddisfazione degli utenti, verranno seguite le disposizioni del regolamento per la disciplina del sistema integrato dei controlli interni, approvato con deliberazione del C.C. n° 1 del 10.01.203 e s.m.e i. (art. 20).

Non può non sottolinearsi che il monitoraggio del PIAO, attualmente, sconta l'eterogeneità dei piani e dei programmi in esso assorbiti, ciascuno dei quali porta con sé delle precipue modalità stabilite all'interno delle norme che disciplinano il monitoraggio.

In futuro, in un'ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione assorbiti all'interno del PIAO, occorrerà omogeneizzare maggiormente la presente sezione, anche al fine di garantire la coerenza dell'attività dell'Amministrazione.