COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

1^ SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

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

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

2^ SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

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").

Al momento il Comune di Paola è retto da una gestione commissariale e pertanto non è dotato di Linee programmatiche di mandato, che saranno disponibili solo a seguito delle elezioni amministrative previste per la prossima tornata, pertanto si procederà all'aggiornamento del presente PIAO non appena disponibili.

Si rinvia pertanto al PIAO dell'anno precedente per la prosecuzione dei programmi compatibili.

Per il triennio 2025-2027 il DUP è stata approvato con deliberazione del Commissario Straordinario Numero 10 del 17/03/2025.

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

2^ SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

SOTTOSEZIONE 2.2

PERFORMANCE

Con deliberazione del Commissario Straordinario numero 11 del 17/03/2025 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2025/2027.

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 è stato approvato nel secondo semestre dell'anno, era 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, da completare nell'anno successivo.

Si procederà all'integrazione, con l'insediamento della nuova amministrazione, nel corso dell'anno, sulla base delle linee programmatiche di mandato del nuovo sindaco.

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

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 Riduzione dei tempi di pagamento delle fatture commerciali	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 Riduzione dei tempi di pagamento delle fatture commerciali	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 Riduzione dei tempi di pagamento delle fatture commerciali	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 Riduzione dei tempi di pagamento delle fatture commerciali	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 Riduzione dei tempi di pagamento delle fatture	Piano di riequilibrio	5	Gestione piano di riequilibrio

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

commerciali			
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 Riduzione dei tempi di pagamento delle fatture commerciali	Piano di riequilibrio	6	Gestione piano di riequilibrio
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 Riduzione dei tempi di pagamento delle fatture commerciali	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 Riduzione dei tempi di pagamento delle fatture commerciali	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.

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Nel corso del 2025 l'Ente prosegue nelle attività di dematerializzazione documentale e 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.

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 e con delibera di Giunta comunale n. 09 del 11.02.2025 ha proceduto alla dematerializzazione delle liste elettorali.

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 2025-2027, 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 2025 – 2027 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 (32 – 29)

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

- **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.

- **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.

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;
- 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

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

- 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 2025 - 2027

2^ SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

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.

Il PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA 2025/2027 del Comune di Paola è stato approvato con DECRETO del Sindaco n. 7 DEL 30/01/2025 - Prot. n. 1604 del 30/01/2025 ed è composto, oltre che dal Piano stesso, dai seguenti allegati :

- ALL. A - mappatura dei processi/procedimenti
- ALL. B - valutazione dei rischi che possono emergere in relazione ai processi/procedimenti presi in considerazione;
- ALL. C - elenco degli obblighi di pubblicazione;

Tale Piano, anche se non materialmente allegato, viene integralmente riproposto nella presente sezione 2^, sottosezione 2.3, Rischi corruttivi – Trasparenza del PIAO 2025/2027.

In particolare il Piano è articolato nei seguenti capitoli:

Indice

1.PREMESSA

1.1.IL PNA 2022. I principi strategici, i principi metodologici ed i principi finalistici nel processo di gestione del rischio corruttivo. Il PIAO ed il PNRR.

1.2.LA NOZIONE DI CORRUZIONE

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

1.3.AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

1.4.IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (R.P.C.T.)

1.5.I COMPITI DEL R.P.C.T.

1.6.GLI ALTRI ATTORI DEL SISTEMA

1.7.IL PROCEDIMENTO DI FORMAZIONE DEL P.T.P.C.T.

1.8.OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1.9.IL P.T.P.C.T. E GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE.

2.ANALISI DEL CONTESTO

2.1.ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

PRIMA SEZIONE

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

Individuazione ulteriori attività a più elevato rischio di corruzione

Metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio

- L'identificazione del rischio
- L'analisi del rischio
- Ponderazione del rischio
- Il trattamento

Indicazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione (mappatura)

Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione

Meccanismi di formazione delle decisioni (regole di legalità)

Rotazione straordinaria

Meccanismi di attuazione delle decisioni (tracciabilità).

Meccanismi di controllo delle decisioni (controlli interni integrati).

Obblighi di informazione nei confronti del responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

Monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti.

Monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dirigenti degli stessi soggetti e gli amministratori e i dirigenti dell'amministrazione

SECONDA SEZIONE

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

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

2. Obiettivi

3. Comunicazione

4. Attuazione

Anticorruzione, Trasparenza e nomina Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD)

5. Organizzazione

6. Accesso civico

TERZA SEZIONE

1. Formazione del personale

2. Codice di comportamento/responsabilità disciplinare.

3. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

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

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

6. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

QUARTA SEZIONE

QUINTA SEZIONE

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

3^ SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 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	<ul style="list-style-type: none">- Lavori Pubblici- PNRR- Urbanistica- Ufficio Appalti e Contratti- Informatizzazione e Trasparenza- Patrimonio- Società Partecipate;
Settore 2	TECNICO-MANUTENTIVO – ATTIVITA' PRODUTTIVE	<ul style="list-style-type: none">- 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	<ul style="list-style-type: none">- 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	<ul style="list-style-type: none">- 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 2025 - 2027

		- 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 2025 è pertanto la seguente:

	TOTALI	COPERTI FULL TIME	COPERTI PART TIME	VACANTI
FUNZIONARI - ex CAT D	22	9	2	11
ISTRUTTORI - ex CAT C	46	12	9	25
OPERATORI ESPERTI - ex CAT B	33	7	5	21
OPERATORI - ex CAT A	28	14	2	12
	129	42	18	69

La Dotazione Organica 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.

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

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	2	---	2
ISTRUTTORI ex CAT C	9	---	9
OPERATORI ESPERTI ex B	3	2	5
OPERATORI ex CAT A	---	2	2
	14	4	18

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

3^A SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

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.

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.

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

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 del Settore interessato (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, 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.

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

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 2025 - 2027

3^ SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

SOTTOSEZIONE 3.3

PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

COMPLETAMENTO PROGRAMMA 2024

Il Comune di Paola ha approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale e relativo piano occupazionale all'interno del PIAO 2024/2026 con deliberazione della G.C. n° 152 del 18.11.2024.

Il PIAO è stato asseverato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 34 del 4.12.2024 ed è stato approvato dalla COSFEL nella seduta del 17.12.2024.

Le assunzioni ivi programmate sono state in parte già effettuate e in parte in corso di realizzazione. In dipendenza di ciò, nel bilancio 2025/2027 occorrerà prevedere le seguenti maggiori spese rispetto al 2024:

ALLEGATO 3.3.A PIANO DEI FABBISOGNI TRIENNIO 2025/2027				
PROCEDURE PREVISTE NEL 2024 DA CONCLUDERE NEL 2025				
PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ASSUNZIONI	MODALITA' DI ASSUNZIONE	A ANNUA (CON ON. RIFLESSI + IRAP)	TOTALE SPESA ANNUA
FUNZIONARI Part time 18 ore Art. 110 TUEL	3	Selezione	16.996,67	50.990,01
ASSISTENTI SOCIALI(ex CAT. D) Part Time a 24 ore settimanali	4	ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO (art. 1, comma 449, lettera d- quinquies della legge n. 232/2016 - <u>quota D6 derivante da trasferimenti statali</u>)	17.546,61	70.186,44

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

PROGRAMMAZIONE 2025/2027

La programmazione 2025/2027 è stata effettuata su Deliberazione del Commissario Straordinario n. 2 del 25.2.2025 ed è basata sulle seguenti priorità :

POTENZIAMENTO DELL'ATTIVITA' DELL'ENTE	Passaggio a 36 ore di tutti i dipendenti attualmente a part time 34 ore settimanali. In questo modo si avrà un incremento delle ore lavorate, aumentando la capacità quantitativa di produzione dell'ente
MIGLIORAMENTO DELL'ATTIVITA' DELL'ENTE	Progressione verticale di tutti i dipendenti inquadrati come Operatori nell'area Operatori Esperti. In questo modo si sfrutterà la possibilità dei dipendenti di svolgere lavori qualitativamente più impegnativi, aumentando la capacità qualitativa di produzione dell'ente
ASSUNZIONE CATEGORIE PROTETTE	Si prevede la sostituzione dell'unità appartenente alle categorie protette delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - con altra unità dello stesso tipo
POTENZIAMENTO DEGLI UFFICI	Si intende potenziare soprattutto l'attività degli uffici finanziario-tributi-personale, cruciale per il risanamento dell'ente, soggetto a PPRF
ASSUNZIONI PER LE AZIONI DI INCREMENTO DELLA CAPACITA' DEGLI ATS	Si prevedono n. 8 profili per le azioni di incremento della capacità degli ATS di rispondere alle esigenze dei cittadini. D.D.G. n. 40 del 14.03.2025 Settore Welfare ed Ufficio di Piano.

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI 2025/2027

AREA/PROFILO		SPESA PER	IMPORTO	CAPITOLO
n. 1 OPERATORE part time 18 ore	Categorie Protette L. 407/98	STIPENDI Oneri riflessi IRAP		9.747,65

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

AREA/PROFILO		SPESA PER	IMPORTO	CAPITOLO
n. 1 FUNZIONARIO Funzionario Finanziario/Tributi part time 18 ore ex cat. D	Tempo indeterminato	STIPENDI		22.996,48
		Oneri riflessi IRAP		

AREA/PROFILO		SPESA PER	IMPORTO	CAPITOLO
n. 1 ISTRUTTORE Istruttore Finanziario/Tributi part time 18 ore ex cat. C	Tempo indeterminato	STIPENDI		21.113,90
		Oneri riflessi IRAP		

AREA/PROFILO		SPESA PER	IMPORTO	CAPITOLO
n. 16 OPERATORI	Passaggio da OPERATORE ad OPERATORE ESPERTO	STIPENDI		17.782,34
		Oneri riflessi IRAP		

AREA/PROFILO		SPESA PER	IMPORTO	CAPITOLO
n. 15 UNITA' comprehensive 4 unità nel 2025 5 unità nel 2026 6 unità nel 2027	Aumento delle ore da n. 34 ore settimanali a n. 36 ore settimanali	STIPENDI		7.110,18
		Oneri riflessi IRAP		
		Anno 2025		
		Anno 2026		8.887,71
		Anno 2027		10.665,25

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

AREA/PROFILO		SPESA PER	IMPORTO	CAPITOLO
n. 8 FUNZIONARI Funzionari Welfare/Servizi Sociali Full time Ex cat. D	Tempo determinato Eterofinanziati D.D.G. n. 40 del 14.03.2025	STIPENDI Oneri riflessi IRAP		327.060,64

AREA/PROFILO		SPESA PER	IMPORTO	CAPITOLO
n. 2 FUNZIONARI Settore Finanziario Full time Ex cat. D	Tempo determinato Eterofinanziati Ex - Agenzia di Coesione (Cap-Coe)	STIPENDI Oneri riflessi IRAP		81.765,16

A queste variazioni in aumento della spesa bisogna aggiungere le minori spese derivanti da pensionamenti degli anni 2024 e 2025 :

MINORE SPESA DA PREVEDERE NEL 2025 RISPETTO AL 2024 PENSIONAMENTI 2024/2025

2024 Siciliano Francesco
Violetta Luigina
Politano Annunziata
2025 Panaro Antonio
Mandaliti Mario

RIEPILOGO TOTALI

ASSUNZIONI FONDI COMUNALI	STIPENDI	ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE
Operatore categorie protette				9.747,65
Funzionario finanz/tributi				22.996,48
Istruttore finanz/tributi				21.113,90
Progressione verticale				7.110,18

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

Aumento di ore				26.663,13
Funzionari ex art. 110 TUELL				50.990,01
				138.621,35

ASSUNZIONI ETEROFINANZIATE	STIPENDI	ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE
n. 8 Funzionari Servizi Sociali TD				327.060,64
n. 2 Funzionari CAP COE				81.765,16
				408.825,8

CESSAZIONI	STIPENDI	ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE
2024				98.023,16
2025				59.077,42
				157.100,58

CONTROLLO COSFEL

Si evidenzia che, in considerazione della citata condizione di deficitarietà strutturale dell'Ente, le assunzioni, eccetto quelle riguardanti le categorie protette ex lege n. 68/99 e quelle etero finanziate, potranno essere perfezionate, previa autorizzazione della COSFEL.

Si dà atto che le assunzioni a tempo determinato interamente eterofinanziate non sono soggette all'esame della COSFEL, fermo restando il rigoroso rispetto da parte dell'ente di tutti i vincoli assunzionali vigenti, giusta nota prot. n. 23165/2023 della COSFEL.

L'Amministrazione comunale, in considerazione del ricorso alla procedura prevista dall'art. 243-bis del Tuel di adozione del piano riequilibrio finanziario pluriennale di cui alla deliberazione di Consiglio comunale n. 32 del 26.08.2023, si riserva ogni necessaria integrazione e/o modifica al presente Piano, sia in relazione a nuove e/o diverse esigenze, sia in relazione al prioritario perseguimento degli equilibri di bilancio, sia in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme che disciplinano le capacità occupazionali nella p.a..

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

ALLEGATO B : VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALI 2025

La verifica delle capacità assunzionali, aggiornata al rendiconto 2023 (approvato con Deliberazione C.C. 19 del 5.6.2024) e al bilancio 2025/2027 (approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 11 del 17.3.2025) dà il seguente risultato :

	2023	2022	2021	MEDIA
TIT 1	10.570.229	10.182.253	9.708.369	10.153.677
TIT 2	5.888.449	4.696.156	7.598.185	6.069.928
TIT 3	4.335.829	3.344.405	3.585.972	3.755.402
	20.794.506	18.222.814	20.892.521	19.869.947

Media entrate correnti ultimo triennio	19.869.947
A detrarre FCDE bilancio 2025	4.558.162
	15.311.785
Spesa di personale prevista nel 2025	2.632.668,97
Rapporto tra entrate correnti e spese di personale	17,19 %
Banda di oscillazione art. 3,4 e 6 del DPCM 17.3.2020	27,00 – 31,00 %
Il Comune di Paola, collocandosi al di sotto del limite inferiore della banda di oscillazione è classificato Comune Virtuoso e pertanto può effettuare assunzioni fino a raggiungere il valore inferiore della soglia, ossia 4.134.181,95 (27%). Si possono effettuare quindi assunzioni per un massimo di € 1.392.912,95	
Spesa di personale 2018	3.611.433,00
Percentuale tabella 2 art. 5 DPCM 17.3.2020	22%
Capacità assunzionale 2025	794.515,26

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

3^ SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

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".

E' da tenere conto della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, emanata il 14.01.2025.

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, 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 40 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.

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

4^ Sezione di programmazione

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 sezioni di seguito elencate:

SEZIONE 2

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

COMUNE DI PAOLA

Provincia di Cosenza

Ente con più di 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2025 - 2027

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.

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

SEZIONE 3

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 10.01.2023 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.