

ALLEGATO "A"



COMUNE DI CACCAMO

Città metropolitana di Palermo

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
PROVVISORIO (P.I.A.O.)**

2025 – 2027

(art. 6, commi 1, 2, 3 e 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

PREMESSA

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare:

il Piano della performance;

il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;

il Piano organizzativo del lavoro agile;

il Piano triennale dei fabbisogni del personale;

quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al D.M. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, comma 1, del surriferito Decreto ministeriale, "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Inoltre, l'art. 8, comma 2, stabilisce che *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".*

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti

di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Il PIAO che l'Ente adotta ha durata triennale, viene aggiornato annualmente, e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b);
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha precisato che a far data dal 01 luglio 2022 è operativo il portale dedicato alle Pubbliche Amministrazioni, ove le stesse per il tramite di un "referente" opportunamente individuato dall'Ente potranno inserire i Piani Integrati adottati e trasmetterli al Dipartimento.

In data 11 ottobre 2022 è stata emanata la nota circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione pubblica che contiene indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (decreto Reclutamento), invitando le Amministrazioni ad individuare un referente che deve essere delegato dall'Amministrazione stessa ad agire per suo conto nel caricamento della documentazione relativa al PIAO, nonché nel caricamento dei dati che verranno richiesti dal Dipartimento della funzione pubblica. Il referente potrà inoltre, in una fase successiva, abilitare ulteriori soggetti a operare sul portale.

Per il Comune di Caccamo il Referente è individuato nel dipendente Ispettore P.M. Giuseppe Orifici.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1		
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
Dati identificativi Ente		
		NOTE
Amministrazione pubblica	Comune di Caccamo	
Indirizzo	Corso Umberto I n. 78	
Codice fiscale	80017540826	
Indirizzo sito internet	www.comune.caccamo.pa.it	
Indirizzo PEC dell'Ente	protocollo@pec.comune.caccamo.pa.it	

Sindaco pro tempore	Dott. Franco Fiore	
Centralino	0918103111	
Numero dipendenti al 31.12.2024	86	
Numero abitanti al 31.12.2023	7.625	

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTO-SEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO

Per valore pubblico si intende il miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità di riferimento di un'Amministrazione e, più precisamente, dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio, per cui una delle finalità precipue degli enti è quella di aumentare il benessere reale della popolazione amministrata.

Creare valore pubblico significa riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale in termini di efficienza, economicità ed efficacia, valorizzando il proprio patrimonio intangibile ai fini del reale soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale di riferimento (utenti, cittadini, stakeholders in generale) e della sempre maggiore trasparenza dell'attività amministrativa.

Il valore pubblico non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle pubbliche amministrazioni e diretti agli utenti ed ai cittadini, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione (lo stato delle risorse). Non presidia quindi solamente il "benessere addizionale" che viene prodotto (il "cosa", logica di breve periodo) ma anche il "come", allargando la sfera di attenzione anche alla prospettiva di medio-lungo periodo. In tempi di crisi interna ed internazionale, derivante negli ultimi anni dalla grave emergenza sanitaria da COVID-19 e nell'attualità da un eccessivo costo dell'energia e di esigenze sociali crescenti, una pubblica amministrazione crea valore pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale. Il valore pubblico è pertanto il risultato di un processo progettato, governato e controllato. Al tal fine è necessario adottare strumenti specifici, a partire dal cambiamento degli assetti interni per giungere agli strumenti di interazione strutturata con le entità esterne all'Amministrazione.

Gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico sono stati fin qui contenuti nei seguenti documenti:

1) LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO (art. 46 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 pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente.

2) DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (articolo 170 del TUEL), non ancora approvato, che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata.

Questo Ente in carenza dei fondamentali documenti contabili di programmazione, è soggetto alla pedissequa applicazione dell'art. 250, comma 2, D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (T.U.E.L.), vale a dire provvedendo ad effettuare tutte le spese necessarie, sia per il funzionamento dell'Ente che per i servizi indispensabili, sulla scorta di puntuali autorizzazioni da parte del Consiglio comunale ai fini dei necessari impegni di spesa.

E' di tutta evidenza che una simile condizione rende evanescente l'attività programmatica e i pertinenti obiettivi strategici da implementare, caratterizzandosi l'attività amministrativa sulle scelte di immediata attuazione di breve periodo che, pertanto, snaturano l'efficacia degli interventi di lungo periodo caratterizzati da una profonda connessione tra la capacità di sapere reperire risorse umane e strumentali e la creazione di valore pubblico.

SOTTO-SEZIONE 2.2 - PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La performance è definita come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita. In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso *ex ante* come obiettivo ed *ex post* come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Gli obiettivi elaborati già ricalcano quanto richiesto, ovvero che si enucleino:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Appare necessario evidenziare che il PEG, a seguito dell'introduzione del PIAO e dell'allegato piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 6, D.L. n. 80/201, si concretizza come documento di programmazione finanziaria che contiene la suddivisione degli stanziamenti di entrata e di spesa del bilancio preventivo per ciascun responsabile di servizio nonché gli obiettivi gestionali di primo livello, che rappresentano la strategia complessiva dell'Ente per la gestione dell'organizzazione nel medio-lungo periodo, ed in particolare definiscono a) le missioni attive, b) le principali aree di attività e le strategie funzionali al raggiungimento degli obiettivi politici fissati dalle linee programmatiche e, infine, c) l'organizzazione finanziaria e contabile dell'Ente. Pertanto, con **deliberazione della Giunta municipale n. 41 del 17.04.2025 (ALLEGATO 1)**, si è provveduto ad approvare il PEG provvisorio, Piano degli obiettivi e Piano della Performance provvisorio - triennio 2025/2027.

Il Comune di Caccamo, con **deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 24.02.2025** sempre nell'ottica di raggiungere obiettivi di miglioramento della soddisfazione dei bisogni della collettività, ha altresì approvato il **Piano delle azioni positive 2025/2027**.

SOTTO-SEZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012, che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate.

In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico.
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il Comune di Caccamo, **giusta Deliberazione di Giunta municipale n. 16 del 05.03.2025 (ALLEGATO 2)** ha approvato – previa procedura di consultazione pubblica per come prescritta - il **PTPCT 2025/2027**.

**SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

SOTTO-SEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione interna dell'Ente è schematizzata nel seguente schema riepilogativo:

S E T T O R I	S E R V I Z I
<p>1°</p> <p><u>POLIZIA</u> <u>MUNICIPALE,</u> <u>AFFARI</u></p>	<p>1° AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI (Segreteria generale; Assistenza agli Organi; Protocollo, servizio archivistico e centralino; Messi, Albo pretorio; Amministrazione trasparente e sito web), Ufficio di staff del Sindaco, Ufficio di staff del Segretario generale.</p> <p>2° AFFARI SOCIALI E ASSISTENZIALI (Servizi socio-assistenziali), Igiene e sanità.</p>

<p><u>GENERALE E SERVIZI AI CITTADINI</u></p>	<p>3° ATTIVITÀ PRODUTTIVE (SUAP; Agricoltura, zootecnia e caccia; CUP) E TURISMO (Servizi del turismo, sport e spettacolo; Beni culturali), Servizi cimiteriali; Servizio Civile Nazionale.</p> <p>4° DEMOGRAFICI E LEGALE E SERVIZIO CIVILE NAZIONALE (Anagrafe; Stato Civile; Elettorale; Leva; Statistica; Affari legali e contenzioso; U.R.P.).</p> <p>5° ISTRUZIONE E CULTURA E MATTATOIO (Pubblica istruzione e servizi di trasporto alunni e disabili; Cultura; Biblioteca), Mattatoio.</p> <p>6° POLIZIA MUNICIPALE-SEGRETERIA COMANDO-VIABILITÀ E POLIZIA AMMINISTRATIVA (Gestione verbali, Polizia stradale, annonaria, amministrativa; Gestione mobilità urbana; Segnaletica stradale e randagismo).</p> <p>7° POLIZIA GIUDIZIARIA (Edilizia e ambiente).</p>
<p><u>2° ECONOMICO - FINANZIARIO, TRIBUTI E PERSONALE</u></p>	<p>1° CONTABILITÀ E BILANCIO (Programmazione e gestione economica e finanziaria; Gestione IVA; Economato e patrimonio mobiliare; Gestione amministrativa e contabile delle utenze elettriche, idriche e di gas).</p> <p>2° ENTRATE (Riscossione entrate; Gestione accertamenti e controlli delle entrate tributarie; Entrate patrimoniali; Accertamenti e controlli tributari; Gestione e riscossione ruoli coattivi di tutte le entrate comunali; Accertamento tributi erariali anni pregressi).</p> <p>3° RISORSE UMANE (Amministrazione del personale; Stipendi e pensioni).</p>
<p><u>3° TECNICO</u></p>	<p>1° LL.PP. (Opere pubbliche; Patrimonio immobiliare; Contratti; Beni confiscati alla mafia; Espropriazioni; Gestione tecnica dei servizi a rete; Servizi informatici; Ambiente; Manutenzione e verde pubblico; Protezione civile; Sicurezza sui luoghi di lavoro-R.S.P.P.; Parco macchine; S.I.T.; C.C.V.L.P.S.; Alloggi popolari; Servizi di pulizia e di uscierato).</p> <p>2° URBANISTICA (Edilizia privata; Edilizia pubblica; Sanatoria; PAES).</p>

SEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro

agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

Con il lavoro agile, l'ente vuole perseguire i seguenti obiettivi:

- promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti;
- stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione;
- promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi;
- miglioramento della performance individuale ed organizzativa;
- favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso;
- riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

Con **Deliberazione della Giunta municipale n. 86 del 12.09.2024 (ALLEGATO 3)** l'Ente ha approvato il Regolamento per il lavoro agile – triennio 2024/2026, dotandosi, per l'effetto, di un corpo normativo di regole disciplinanti la delicata materia del lavoro agile (smart working).

SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e ss.mm.ii prevede che le Amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nell'ambito del suddetto Piano, le Amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

Pur nella piena consapevolezza della totale assenza di un bilancio preventivo efficace – posto che l'ultimo approvato si riferisce al triennio 2021/2024 – **la Giunta municipale, con la Deliberazione n. 122 del 12.12.2024 (ALLEGATO 4), ha proceduto ad approvare il Piano triennale dei Fabbisogni ed il relativo Piano assunzioni 2025 sulla scorta del positivo parere fornito dal Collegio dei Revisori dei conti,** al fine di stimolare la COSFEL – sorretta, pertanto, da un quadro di riferimento chiaro sulla pianificazione assunzionale portata avanti dall'Amministrazione comunale – a licenziare il positivo parere sulla compatibilità finanziaria (per come espressamente stabilito dall'art. 155 del T.U.E.L.) e permettere, peraltro, anche la stabilizzazione dei n. 08 lavoratori utilizzati in attività socialmente utili (ASU) stante la vigente condizione di dissesto nella quale versa l'Ente. Al contempo, sempre con riferimento all'annualità 2025, questa Amministrazione:

- intende potenziare la gestione dell'Ufficio Servizi Sociali, in considerazione della necessità di garantire e migliorare i servizi destinati ai cittadini più fragili di questo Comune, prevedendo la copertura del profilo vacante in dotazione organica con l'assunzione a tempo pieno (36 ore settimanali) e indeterminato di un assistente sociale, avvalendosi delle risorse aggiuntive del fondo di solidarietà comunale, nella quota destinata allo sviluppo dei servizi sociali comunali;
- altresì, procederà all'assunzione – totalmente eterofinanziata - di n. 01 Funzionario Area "EQ" a tempo pieno e indeterminato.

Per come prescritto dall'art. 259, comma 6, T.U.E.L., altresì, si è proceduto a rideterminare la dotazione organica, giusta **Deliberazione di G.M. n. 59 del 04.06.2024 (ALLEGATO 5)**, dando atto, per l'effetto, che il suo costo complessivamente inteso è sensibilmente inferiore, in termini finanziari, all'insuperabile vincolo di finanza pubblica – ai fini di eventuali assunzioni finanziate

con risorse proprie - costituito dalla spesa media di personale riferita al triennio 2011/2013. Altresì, come da allegati, sono state prodotte le attestazioni dei Responsabili di Settore in merito alla ricognizione di eventuali eccedenze di personale che hanno evidenziato l'assenza di tale circostanza.

Giova metter conto che la Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali (COSFEL), nella seduta del 26.03.2025, ha licenziato la Decisione n. 41 per mezzo della quale **ha formalmente approvato la sopra citata Deliberazione dell'Organo esecutivo.**

La rappresentazione della consistenza del personale al 31 maggio 2024 è appresso meglio esplicitata:

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA E COSTO A REGIME al 31/05/2024					
Profili Professionali		EX Cat.	AREA INQUADRAMENTO		NUOVA DOTAZIONE ORGANICA
Personale in servizio		POSTI COPERTI E NON COPERTI		Spesa	
Funzionario vigilanza comandante P.M.	D3	AREA E.Q.	0	1	28.195,65
Funzionario di vigilanza-	D2	AREA E.Q.	1	1	25.777,85
Funzionario tecnico	D1	AREA E.Q.	0	1	24.602,90
Funzionario tecnico(P. T. 24/36)	D1	AREA E.Q.	1	1	22.038,42
Funzionario di vigilanza	D1	AREA E.Q.	0	1	24.602,90
Funzionario amministrativo contabile (progressione verticale)	D1	AREA E.Q.	0	1	24.602,90
Assistente Sociale	D1	AREA E.Q.	0	1	24.602,90
TOTALE CATEGORIA	D	AREA E.Q.	2	7	174.423,52
Istruttore amministrativo contabile	C5	AREA ISTRUTTORI	4	4	101.445,60
Istruttore amministrativo contabile (P.T. 18/36)	C4	AREA ISTRUTTORI	1	2	48.952,44
Istruttore Tecnico	C4	AREA ISTRUTTORI	1	2	48.952,44
Istruttore amministrativo contabile (P. T. 24/36)	C1	AREA ISTRUTTORI	13	13	258.760,71
Istruttore amministrativo contabile (P. T. 24/36)	C1	AREA ISTRUTTORI	2	1	19.904,67
Istruttore Tecnico	C1	AREA ISTRUTTORI	0	1	22.589,01

Agente di Polizia locale	C1	AREA ISTRUTTORI	0	2	45.178,02
Agente di Polizia locale (progressione verticale)	C1	AREA ISTRUTTORI	0	1	22.589,01
Dipendenti in progressione verticale da C a D -1					
TOTALE CATEGORIA	C	AREA ISTRUTTORI	21	26	568.371,90
Operatore esperto servizi amministrativi	B7	AREA OPER. ESPERTI	1	1	22.992,31
Operatore esperto servizi amministrativi tecnico manutentivi	B5	AREA OPER. ESPERTI	1	1	21.845,23
Operatore esperto servizi amministrativi	B5	AREA OPER. ESPERTI	4	4	87.380,92
Operatore esperto servizi amministrativi tecnico manutentivi	B4	AREA OPER. ESPERTI	1	1	21.491,43
Operatore esperto servizi amministrativi	B4	AREA OPER. ESPERTI	1	2	42.982,86
Operatore esperto servizi amministrativi (P. T. 24/36)	B3	AREA OPER. ESPERTI	6	6	114.068,46
ausiliari del traffico (P. T. 24/36)	B3	AREA OPER. ESPERTI	1	0	0,00
ausiliari del traffico (P. T. 24/36)	B1	AREA OPER. ESPERTI	2	2	35.442,80
Operatore esperto servizi amministrativi (P. T. 24/36)	B1	AREA OPER. ESPERTI	39	39	691.134,60
Operatore esperto servizi amministrativi	B1	AREA OPER. ESPERTI	1	1	18.840,58
Dipendenti in progressione verticale da B a C -1					
TOTALE CATEGORIA	B	AREA OPER. ESPERTI	57	57	1.056.179,19
Operatori servizi generali	A5	AREA OPERATORI	2	2	40.647,42
Operatori servizi generali	A4	AREA OPERATORI	3	4	79.685,30
Operatori servizi generali (P. T. 24/36)	A1	AREA OPERATORI	1	2	40.957,98
Operatori servizi generali (P. T. 19/36)	A1	AREA OPERATORI	1	1	16.113,14
TOTALE CATEGORIA	A	AREA OPERATORI	7	9	177.403,88

TOTALE SPESA DOTAZIONE ORGANICA 2022		87	99	1.976.378,49	
Funzionario tecnico	D1	AREA E.Q.	0	+3	eterofinanziata
LIMITE SPESA TRIENNIO 2011/2013			3.423.294,16		

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.