



Comune di Castel San Vincenzo
Provincia di Isernia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

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.

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l'adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento.

Ai sensi dell'art. 4 del D.L. 9 giugno 2021, n.80 le pubbliche amministrazioni sono tenute, pertanto, a pubblicare il PIAO nel proprio sito istituzionale, per l'anno in corso, entro il 30 marzo 2025;

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 sono stati disciplinati i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti".

Questi procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

Sulla base delle previsioni contenute nel Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti piani:

- Del fabbisogno del personale;
- Azioni concrete;
- Razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- Della performance (ivi compreso il piano dettagliato degli obiettivi);
- Di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- Organizzativo del lavoro agile (POLA);
- Delle azioni positive.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 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.

Nel corso dell'esercizio 2024 il Comune ha già provveduto all'adozione di alcuni dei singoli atti previsti confluire nel nuovo documento unico.

Nello specifico, sono stati adottati i seguenti atti:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 22.04.2024 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato per il triennio 2024-2026;
 - con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 22.04.2024 è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2024-2026;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 31//10/2024 sai è provveduto all'Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)- art.6 D.L. n. 80/2021 e art. 6 D.M. 132/2022- per il periodo 2024-2026 (Enti con meno di 50 dipendenti);

Nel corso dell'esercizio 2025 il Comune ha provveduto:

- con deliberazione di Giunta n. 19 del 28/02/2025 all'approvazione dello schema del Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUP) 2025-2027;
- con deliberazione di Giunta n. 20 del 28/02/2025 all'approvazione dello schema di Bilancio di previsione esercizio finanziario 2025-2027;

Il PIAO 2024-2026 continua a configurarsi come piano di natura base che dovrà necessariamente nel tempo essere oggetto di armonizzazione ed integrazione con gli altri documenti di programmazione e adattato a nuove esigenze organizzative; pertanto, si propone il seguente aggiornamento:

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione

		NOTE
Comune di	CASTEL SAN VINCENZO	
Indirizzo	VIA ROMA, N.17	
Recapito telefonico	0865951131	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.castelsanvincenzo.is.it	
e-mail	sanvincenzo@email.it	
PEC	comune.castelsanvincenzo.is@pec.ancitel.it	
Codice fiscale/Partita IVA	90000100942/ 00035480946	
Sindaco	Margiotta Marisa	
Numero dipendenti al 31.12.2024	4	
Numero abitanti al 31.12.2024	430	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2025-2027 adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 28.02.2025,.

Per la sezione 2.3 si rinvia all'allegato al presente Piano.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

L'organizzazione del Comune di Castel San Vincenzo è articolata nelle seguenti aree:

- Area Vigilanza, a tempo part-time – Area degli istruttori (ex cat.C)-
- Area Economico-Finanziaria – Area funzionari E.Q. (ex cat.D)- vacante
- Area Tecnica-Manutentiva- Area funzionari E.Q. (ex cat.D)
- Area Amministrativa. -Area degli istruttori (ex cat.C)-

Alla data del 1° gennaio 2025 nel Comune lavorano n. 2 dipendenti a tempo indeterminato, con contratto a tempo pieno e n.1 dipendente extra- time (L.311/2004) per sei ore settimanali;

A partire dal 1° aprile 2023 l'ordinamento professionale del personale del Comparto Funzioni Locali è disciplinato principalmente dal titolo III del CCNL 16.11.2022.

Ai sensi dell'articolo 12 del CCNL del 16.11.2022, il sistema di classificazione è articolato in quattro Aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli operatori (ex cat. A);
- Area degli operatori esperti (ex cat. B);
- Area degli istruttori (ex cat. C);
- Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D);

Il personale in servizio è stato inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico secondo la tabella B di trasposizione allegata allo stesso CCNL;
Il Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi è stato modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n.76 del 31/10/2022.
La Giunta Comunale con delibera n. 05 del 25/02/2023 ha approvato il nuovo Codice di comportamento del Personale dipendente.

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Le posizioni apicali nell'Ente sono ricoperte dai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.
Al vertice dei "Settori" vengono nominati dei Responsabili apicali di area, a cui compete "lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa".
Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione comunale per quanto riguarda la direzione delle Aree sopra individuate è la seguente:
- al vertice dell'Area finanziaria vi è un Responsabile di Servizio con l'incarico di Elevata Qualificazione che nel Comune è l'Assessore Comunale;
- al vertice dell'Area tecnico-manutentiva vi è un Responsabile di Servizio con incarico di Elevata Qualificazione, Area dei Funzionari e delle EQ, profilo professionale di "Funzionario tecnico";
- al vertice dell'Area amministrativa vi è un Responsabile di Servizio con l'incarico di Elevata Qualificazione che nel Comune è il Sindaco;
- al vertice della struttura organizzativa vi è il Segretario comunale in convenzione con altri Comuni, con funzioni di coordinamento, impulso e raccordo tra i diversi settori.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Castel San Vincenzo rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane

in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Il comune di Castel San Vincenzo, in base alla popolazione, si colloca nella fascia A, pertanto, la spesa di personale derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020.

Le tabelle seguenti evidenziano i calcoli che quantificano la spesa di personale potenziale massima

Limite capacità assunzionale ex DM 17/03/2020 ex Art.6, c.3

Spesa del Personale 2022	213.906,21	Spesa 2025	235120,86
--------------------------	------------	------------	-----------

Media Entrate correnti 2022/2024	112.8872,15	Spesa massima consentita Art.4, c.2	215.116,19
----------------------------------	-------------	-------------------------------------	------------

FCDE Previsione Provvisoria 2024	166492,36	Incremento Assunzionale	67.797,91
----------------------------------	-----------	-------------------------	-----------

Valori SOGLIA: Tab.1:29,50% - Tab.2:33,50%	28,33%		
--------------------------------------------------	--------	--	--

Secondo le indicazioni della Corte dei conti, la verifica della condizione del Comune rispetto alle fasce deve essere effettuata in modo dinamico, con riguardo ai dati dell'ultimo rendiconto approvato.

All'atto dell'applicazione del presente atto, l'ufficio provvederà a verificare nuovamente il parametro, al fine di adeguare le azioni attuative agli eventuali nuovi dati che dovessero collocare il Comune in una fascia diversa, a seguito dell'approvazione del rendiconto esercizio 2024 che dovrà essere ancora approvato da parte del Consiglio Comunale.

Ne consegue che, essendo il valore soglia concreto del comune di Castel San Vincenzo sicuramente inferiore al valore soglia di riferimento, l'ente allo stato si configura come un ente virtuoso pertanto:

- 1) sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a 35%;
- 2) per l'anno 2025 il tetto massimo teorico della spesa di personale è pari a € 235.483,22, ma di fatto l'importo massimo deve essere inferiore alla spesa relativa all'anno 2008 pari a € 215.116,19.

Per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2025/2027 l'ente ha programmato per l'anno 2025, una spesa complessiva, (esclusa la spesa di personale con oneri a carico di altre istituzioni: PNRR-Presidenza Consiglio Ministri già Agenzia per la Coesione Territoriale, STATO per Elezioni):

SPESA	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
--------------	------------------	------------------	------------------

Personale a tempo indeterminato parziale 18 ore (due unità) a carico del Comune	52.692,38	52.692,38	52.692,38
LIMITE DI SPESA	67.797,91	67.797,91	67.797,91
SPAZIO PER NUOVE ASSUNZIONI	15.105,53	15.105,53	15.105,53

Verifica eventuali eccedenze di personale

La verifica di eventuali situazioni di eccedenza di personale, condotta con il coinvolgimento dei responsabili, ha dato esito negativo sia dal punto di vista finanziario (non presentando il Comune criticità sugli equilibri prospettici) sia dal punto di vista funzionale, sussistendo al contrario carenze di personale in tutti i settori.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Allo stato attuale non sono previste procedure di mobilità interna, né di mobilità volontaria. Non sono previste procedure di progressione verticale.

3.3.4 Formazione del personale

Premessa

La formazione è opportunità e strumento di crescita professionale dell'individuo
I principi generali e le finalità della formazione del personale sono disciplinati dall'articolo 54 del CCNL Comparto Funzioni locali triennio 2019 – 2021.
Allo stato non sono previsti corsi di formazione organizzati dal Comune.

IL PIAO PER L'ANNO 2025 PRESENTA LA SEGUENTE STRUTTURA -DOTAZIONE ORGANICA:

Cat. CCNL 2016/2018	PROFILO PROFESSIONALE	Area	Posti coperti alla data del 01/01/2025		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
			FT	PT	FT	PT	
SEGR.GEN.		Dir					€
D3 Manselli	TECNICO COM.LE	Area dei funzionari e della E.Q.	1				€ 58.892,23
D3	ANAGRAFE -STATO CIVILE	Area dei funzionari e della	1				€ 40.577,43

Iannotta		E.Q.					
C1 Pontarelli	VIGILE URBANO	Area degli Istruttori		1			€ 12.680,00 (L.311/2004 art.1,c.557 – 12 ore sett.extra-time- 16,67%)
D1 Castiglione	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO (FA) SNAI – ESPERTO GIURIDICO	FUNZIONARI AGENZIA COESIONE TERRIT.- PNRR				1	€ 19.183,11 (D.Lgs.n.165/2001 art.7, c.6 e 6bis) – contratto di lavoro autonomo P.T. per ANNI 3
D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO (FA)	CONTRATTO LAVORO AUTONOMO (anni tre)				1	€ 38.366,23 (D.L.36 del 30/04/2022 convertito in L. n.79 del 29/06/2022)
D1	FUNZIONARIO INFORMATICO (FI)	CONTRATTO LAVORO AUTONOMO				1	€ 38.366,23 (D.L.36 del 30/04/2022 convertito in L. n.79 del 29/06/2022) (anni tre)
C1	ISTRUTTORE CONTABILE	Area degli Istruttori				1	€ 26.346,19
CI	IST.AMMINISTR.	Area degli Istruttori				1	€ 26.346,19
		TOTALE	2	1	2	3	€ 260.757,61

(di cui € 95.915,57 a carico di altri enti)

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. N.132/2022, non è prevista la compilazione della presente sezione.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano sarà pubblicato all'Albo pretorio on line, nella Sezione "Amministrazione trasparente" del Sito istituzionale del Comune di Castel San Vincenzo e verrà inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art.6, c.4, del D.Lgs.09/06/2021 n.80.