



# **COMUNE DI PROSERPIO**

## Provincia di Como

### **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2023/2025**

#### **1. SCHEDA ANAGRAFICA**

ENTE	<b>Comune di Proserpio</b>
Indirizzo	<b>Piazza E. Brenna, 3</b>
Codice Fiscale/Partita IVA	<b>00528510134</b>
Codice Istat	<b>013192</b>
Codice IPA	<b>c_h074</b>
Sindaco	<b>Barbara Zuccon</b>
N. dipendenti al 31.12.2022	<b>3</b>
N. abitanti al 31.12.2022	<b>949</b>
Telefono	<b>031621660</b>
Sito internet	<b><a href="https://www.comune.proserpio.co.it">https://www.comune.proserpio.co.it</a></b>
Email	<b><a href="mailto:info@comune.proserpio.co.it">info@comune.proserpio.co.it</a></b>
PEC	<b><a href="mailto:comune.proserpio.co@halleycert.it">comune.proserpio.co@halleycert.it</a></b>

## 2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

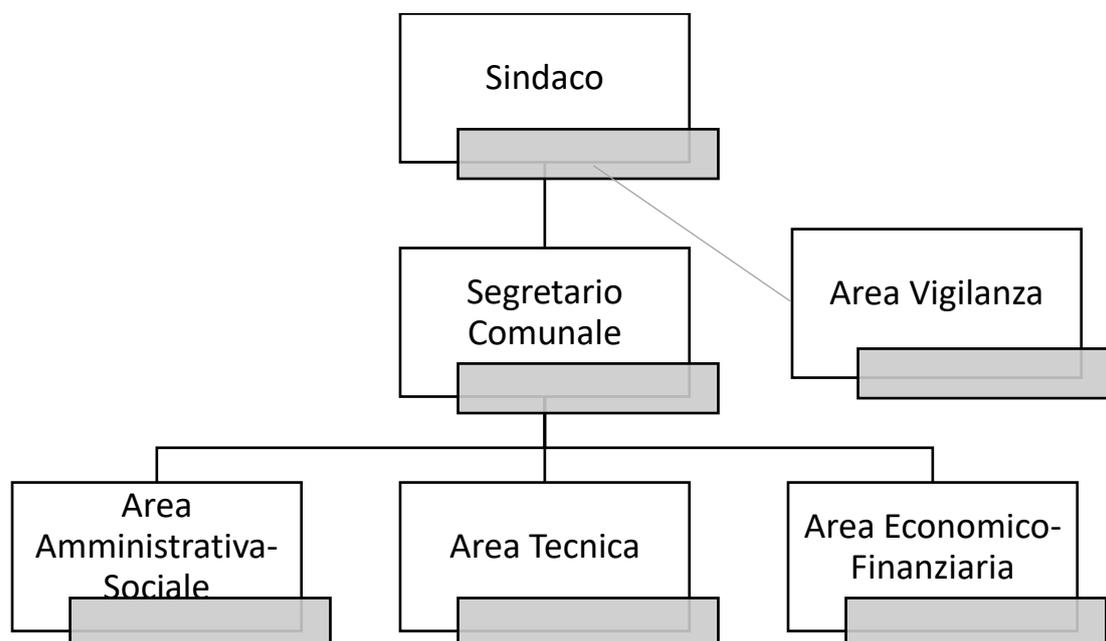
### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Si confermano i contenuti approvati nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e trasparenza per il periodo 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta n. 23 del 11.05.2022 attesa l'assenza fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse come emerge dalla Relazione annuale sulla corruzione redatta dal Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza, nominato con decreto n. 2 del 22.12.2022 nella persona del Segretario comunale

## 3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura Organizzativa

Organigramma



Modello di rappresentazioni profili di ruolo:

<b>Unità Organizzativa – Profilo di ruolo</b>	<i>Amministrativa-Sociale</i>	<i>Tecnica</i>	<i>Economico-Finanziaria</i>	<i>Vigilanza</i>
<i>N. Posizione organizzativa</i>	----	<b>1</b>	<b>1</b>	----
<i>N. Operatori Esperti</i>	<b>1</b>	----	----	----
<i>N. Operatori</i>	----	----	----	----
<i>Art. 1, c. 557, L.311/2004</i>	<b>1</b>	----	----	----
<i>Dipendente in convenzione art. 30 TUEL</i>	----	----	----	<b>1</b>

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile, in ragione della consistenza organica e del contesto territoriale, è limitato alla sola figura del Segretario comunale, dotata di idonea apparecchiatura tecnologiche, laddove eventi climatici o imprevisti rendano oggettivamente impossibile il lavoro in presenza.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente – 2022 -:

<b>Categoria</b>	<b>Numero</b>	<b>Tempo indeterminato</b>	<b>Altre tipologie</b>
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)	0	0	1 dipendente di altra amministrazione incaricato ex art. 1 comma 557 legge 311/2004
Area Istruttori (ex categoria C)	3	3	1 Il servizio di polizia locale è gestito da ulteriore risorsa per un monte ore/anno minimo pari a 1.100 in Convenzione con altri comuni
Area degli operatori esperti (ex categoria B)	0	0	0
Area degli operatori (ex categoria A)	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

## Programmazione strategica delle risorse umane:

### a) Capacità assunzionale

NUOVA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE DEL COMUNE I VIRTUOSO (INFERIORE AL LIMITE TABELLA 1)								
spesa di personale ai sensi dell'art. 33 DL 34/2019				spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 o 562 della L. 296/2006				
spesa del personale lorda senza IRAP anno di riferimento		175.350,00 €		spesa personale media triennio 2011/2013 al netto delle		-		
spesa del personale lorda senza IRAP prevista anno		174.300,00 €		spesa personale prevista anno corrente al netto delle		-		
spesa del personale lorda senza IRAP prevista anno		174.300,00 €		spesa del personale lorda senza IRAP anno 2018 (ai sensi del DL		156.710,28 €		
<b>comuni per fasce demografiche</b>								
valore soglia		percentuali massime incremento		2020	2021	2022	2023	
meno di 1.000 abitanti		meno di 1.000 abitanti		23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	
da 1.000 a 1.999 abitanti		da 1.000 a 1.999 abitanti		23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	
da 2.000 a 2.999 abitanti		da 2.000 a 2.999 abitanti		20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	
da 3.000 a 4.999 abitanti		da 3.000 a 4.999 abitanti		19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	
da 5.000 a 9.999 abitanti		da 5.000 a 9.999 abitanti		17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	
da 10.000 a 59.999 abitanti		da 10.000 a 59.999 abitanti		9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	
da 60.000 a 249.999 abitanti		da 60.000 a 249.999 abitanti		7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	
da 250.000 a 1.499.999 abitanti		da 250.000 a 1.499.999 abitanti		3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	
con e oltre 1.500.000 abitanti		con e oltre 1.500.000 abitanti		1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	
<b>facoltà assunzionali lorde disponibili del quinquennio precedente</b>				<b>valori soglia di rientro per la maggiore spesa</b>				
anno	resti turn over	perc. applicabile	totale disponibile	comuni per fasce demografiche		valore soglia		
2021	20.233,57 €	100%	20.233,57 €	meno di 1.000 abitanti		33,50%		
	- €	100%	- €	da 1.000 a 1.999 abitanti		32,60%		
	- €	75%	- €	da 2.000 a 2.999 abitanti		31,60%		
	- €	75%	- €	da 3.000 a 4.999 abitanti		31,20%		
	- €	100%	- €	da 5.000 a 9.999 abitanti		30,90%		
	- €	80%	- €	da 10.000 a 59.999 abitanti		31,00%		
<b>totale</b>			<b>20.233,57 €</b>	da 60.000 a 249.999 abitanti		31,60%		
				da 250.000 a 1.499.999 abitanti		32,80%		
				con e oltre 1.500.000 abitanti		29,30%		
<b>accertamenti entrate correnti triennio di riferimento</b>				<b>media</b>				
806.824,44 €		824.212,77 €		825.490,10 €		818.842,44 €		
fondo crediti dubbia esigibilità anno di riferimento				20.000,00 €				
valore entrate correnti da riportare				798.842,44 €				
<b>rapporto spesa personale su entrate correnti</b>				<b>21,95%</b>				
percentuale incremento applicabile				33,00%				
eventuale incremento massimo spesa personale				51.714,39 €				
nuovo rapporto spesa personale su entrate correnti				28,42%				
eventuale ulteriore incremento dalle facoltà assunzionali				-				
<b>nuovo rapporto spesa personale su entrate correnti</b>				<b>28,42%</b>				
N.B. in caso di percentuale intermedia occorre calcolare il nuovo obiettivo e il rapporto tra spesa personale e entrate correnti unicamente rispetto l'anno di riferimento								
<b>nuove assunzioni da programmare per l'anno corrente calcolate sul costo personale lordo senza l'IRAP</b>								
categoria	tabellare	tedicesima	oneri	oneri	totale	assunzioni programmate	costo assunzioni	costo al lordo dell'IRAP
A1	17.060,97	18.482,72 €	26,68%	4.931,19 €	23.413,91 €	-	- €	- €
B1	18.034,07	19.536,91 €	26,68%	5.212,45 €	24.749,36 €	-	- €	- €
B3	19.063,80	20.652,45 €	26,68%	5.510,07 €	26.162,52 €	-	- €	- €
C1	20.344,07	22.039,41 €	26,68%	5.880,11 €	27.919,52 €	1,00	27.919,52 €	29.792,87 €
D1	22.135,47	23.980,09 €	26,68%	6.397,89 €	30.377,98 €	-	- €	- €
D3	25.451,86	27.572,85 €	26,68%	7.356,44 €	34.929,28 €	-	- €	- €
<b>totali</b>						<b>1,00</b>	<b>27.919,52 €</b>	<b>29.792,87 €</b>
<b>calcolo delle possibilità di spesa di personale rispetto i limiti previsti</b>								
spesa turn over non utilizzato intervenuto successivamente all'anno preso a base di calcolo				20.233,57 €				
spesa personale disponibile per assunzioni in deroga rispetto al limite calcolata all'anno di				51.714,39 €				
spesa personale disponibile per nuove assunzioni rispetto al limite calcolata all'anno di riferimento				71.947,96 €				
<b>nuova spesa di personale lorda senza IRAP programmata rispetto l'anno di riferimento</b>				<b>168.035,95 €</b>				
marginale nuova spesa di personale rispetto al limite dell'anno di riferimento				59.028,44 €				
<b>proiezioni della spesa di personale sulle annualità successive</b>								
nuova spesa di personale lorda senza IRAP programmata rispetto l'anno corrente				187.219,52 €				
marginale teorico rispetto al limite di spesa di personale proiettato sull'anno corrente				39.844,87 €				
nuova spesa di personale lorda senza IRAP programmata rispetto l'anno successivo				187.219,52 €				
marginale teorico rispetto al limite di spesa di personale proiettato sull'anno successivo				39.844,87 €				

b) Stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti.  
Negativo – nessuna cessazione.

c) Stima dell'evoluzione dei bisogni.  
Negativo – nessuna modifica

### Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:

a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree.

Nessuna modifica.

b) Modifica del personale in termini di livello / inquadramento.

In considerazione delle capacità finanziarie e professionali, nel rispetto della disciplina del nuovo CCNL si darà corso alla procedura di inquadramento nell'area superiore.

Strategia di copertura del fabbisogno:

c) meccanismi di progressioni di carriera interni

h) ricorso a forme flessibili di lavoro

i) concorsi

Formazione del personale:

Tutto il personale sarà coinvolto in processi formativi in materia di sicurezza del lavoro, PTPCT, ed in generale in relazione alle specificità dell'area di competenza.