

**COMUNE DI CROPANI
PROVINCIA DI CATANZARO**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

(art. 6, cc. 1-4, 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.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 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 e 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 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, 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.

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	CROPANI	
Indirizzo	CORSO PADRE GIOVANNI FIORE, 2	
Recapito telefonico	0961 557636	
Indirizzo sito internet	www.comune.cropani.cz.it	
e-mail	protocollo@comune.cropani.cz.it	
PEC	protocollo.cropani.cz@asmepec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00304310790	
Sindaco	Geom. Raffaele Mercurio	
Numero dipendenti al 31.12.2022	12 a t.i.	
Numero abitanti al 31.12.2022	4.798	

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
VEDI DELIBERA DI G.C. N. 44 DEL 17.04.2023

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

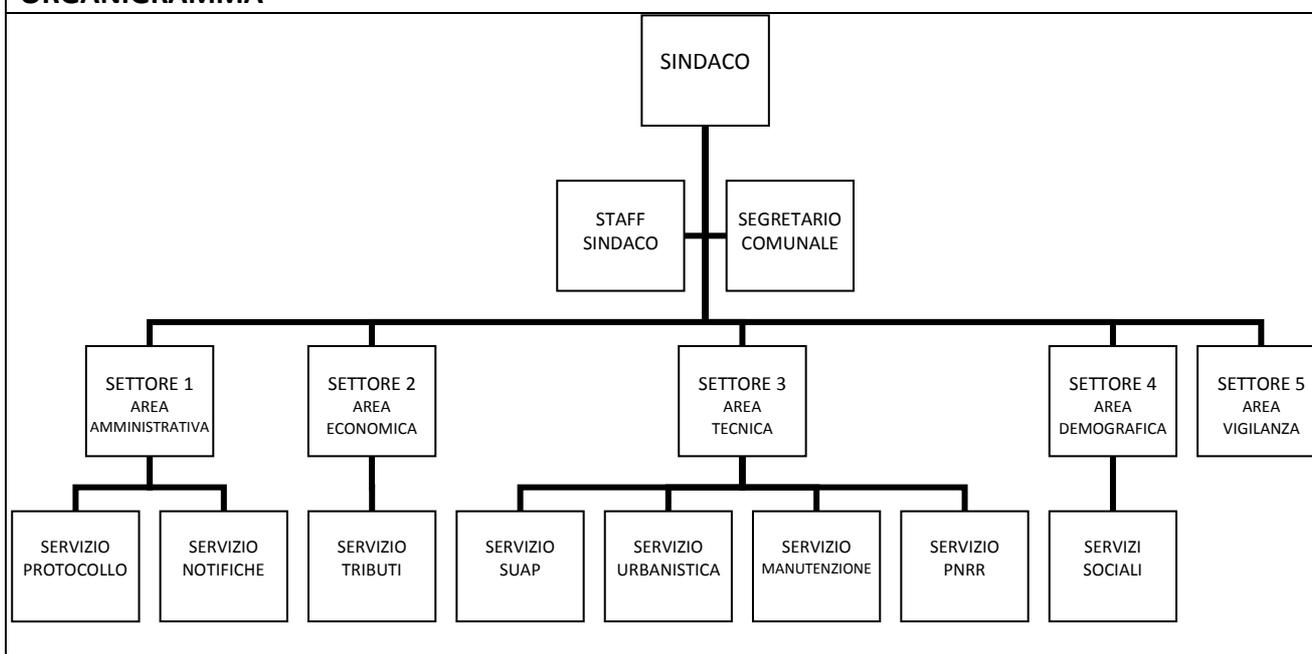
3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

SETTORE 1: P.O. FASCIA INTERMEDIA

SETTORE 2: P.O. FASCIA INTERMEDIA

SETTORE 3: P.O. FASCIA ALTA

SETTORE 4: P.O. FASCIA BASSA

SETTORE 5: P.O. FASCIA INTERMEDIA

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

SETTORE 1: N. 1 DIPENDENTE A T.I. - N. 2 DIPENDENTI A T.D.

SETTORE 2: N. 2 DIPENDENTI A T.I.

SETTORE 3: N. 3 DIPENDENTI A T.I. - N. 1 DIPENDENTI A T.D.

SETTORE 4:

SETTORE 5: N. 1 DIPENDENTE A T.I.

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

- N. 2 CONTRATTI DI COLLABORAZIONE AUTORIZZATI DAL PNRR PER FT/COE (GIA' IN SERVIZIO) E FG/COE (PROCEDIMENTO IN ITINERE);
- N. 1 DIPENENTE A SCAVALCO ART. 1, COMMA 557° DELLA LEGGE N. 311/2004;
- ESTERNALIZZAZIONE SERVIZI: LEGALE, RILEVAZIONE CONSUMI IDRICI, DEPURAZIONE E RACCOLTA RIFIUTI, ACCALAPPIACANI ED INFORMATICA.

INTERVENTI CORRETTIVI

ASSUNZIONI:

- N. 1 DIPENDENTE A T.I. E P.T. (EX CAT. C) NELL'AREA N. 4 SETTORE DEMOGRAFICO
- N. 1 ASSISTENTE SOCIALE A T.I E P.T. (EX CAT. D) NELL'AREA 4 SETTORE DEMOGRAFICO
- N. 1 DIPENENTE A SCAVALCO ART. 1, COMMA 557° DELLA LEGGE N. 311/2004 NELL'AREA N.5 SETTORE VIGILANZA
- N. 1 DIPENENTE A SCAVALCO ART. 1, COMMA 557° DELLA LEGGE N. 311/2004 NELL'AREA N. 4 SETTORE DEMOGRAFICO

3.2 Organizzazione del lavoro agile

VEDI DELIBERA DI G.C. N. 34 DEL 17.04.2023

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	0	0	0	0	€ 0
D3	0	0	0	0	€ 0
D	5	1	0	1	€ 327.765,84 (DI CUI € 49.506,06 ETEROFINANZIATE: n. 1 Ingegnere Civile ex Cat. D1 c/o Area Tecnica e n. 1 Assistente Sociale c/o Area Demografica)
C	2	2	0	3	€ 153.980,28
B3	1	4	0	0	€ 85.364,59
B	2	0	0	0	€ 56.364,29 (DI CUI € 13.096,22 ETEROFINANZIATE: STABILIZZAZIONE LPU)
A	1	0	0	0	€ 26.169,86 (DI CUI € 13.096,22 ETEROFINANZIATE: STABILIZZAZIONE LSU)
TOTALE	11	7	0	4	€ 649.644,86 (DI CUI € 75.698,50 ETEROFINANZIATE)

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
D	Appartengono a questa categoria i titolari di P.O del Settore n. 1 Area Amministrativa, n. 2 Area Economica, n. 3 Area Tecnica e n. 4 Area Demografica. Altri appartenenti a questa categoria sono n. 1 Responsabile del Servizio Urbanistica e n. 1 Ingegnere Civile per i progetti del PNRR.
C	Appartengono a questa categoria n. 2 Agenti della Polizia Municipale, N. 1 Responsabile del Servizio Tributi e N. 1 Dipendente a scavalco ai sensi dell'Art. 1, Comma 557° Della Legge N. 311/2004 - Responsabile del Servizio SUAP.
B3	Appartengono a questa categoria n. 1 Collaboratore assegnato al Settore n. 2 Area Economica, n. 2 Messi Notificatore a T.D. assegnati al Settore n. 1 Area Amministrativa e n. 2 dipendenti assunti a T.D. ai sensi dell'Art. 90 del TUEL
B	Appartengono a questa categoria n. 1 Responsabile del Servizio Protocollo e n. 1 Operaio assegnato al Servizio Manutenzione.
A	Appartengono a questa categoria n. 1 Operaio assegnato al Servizio Manutenzione.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

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.

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
2023	€ 667.603,20	27%
2024	€ 672.859,92	28%
2025	N.D.	N.D.

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2023	0	0
2024	€ 33.004,04	1 – CAT. D1
2025	N.D.	N.D.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: NO
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: NO
c) a seguito internalizzazioni di attività: NO
d) a seguito di dismissione di servizi: NO
e) a seguito di potenziamento di servizi: SI <ul style="list-style-type: none"> • Servizi Sociali • Servizi Demografici • Polizia Municipale
f) a causa di altri fattori interni: NO
g) a causa di altri fattori esterni: NO

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: NO
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: NO
c) a seguito internalizzazioni di attività: NO
d) a seguito di dismissione di servizi: NO
e) a seguito di potenziamento di servizi: NO
f) a causa di altri fattori interni: SI <ul style="list-style-type: none"> • Pensionamento programmato Funzionario e E.Q. (ex cat. D1)
g) a causa di altri fattori esterni: NO

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: N.D.
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: N.D.
c) a seguito internalizzazioni di attività: N.D.
d) a seguito di dismissione di servizi: N.D.
e) a seguito di potenziamento di servizi: N.D.
f) a causa di altri fattori interni: N.D.
g) a causa di altri fattori esterni: N.D.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse
<p>Premessa</p> <p>Un’allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all’allocazione storica, può essere misurata in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2023	NO	
2024	NO	
2025	N.D.	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2023	NO	
2024	NO	
2025	N.D.	

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno
<p>Premessa</p> <p>Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soluzioni interne all'amministrazione; - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti; - meccanismi di progressione di carriera interni; - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento); - <i>job enlargement</i> attraverso la riscrittura dei profili professionali; - soluzioni esterne all'amministrazione; - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni); - ricorso a forme flessibili di lavoro; - concorsi; - stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione		
2023	NO	
2024	NO	
2025	N.D.	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2023	NO	
2024	NO	
2025	N.D.	
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2023	NO	
2024	NO	
2025	N.D.	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2023	NO	
2024	NO	
2025	N.D.	
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
2023	NO	
2024	NO	
2025	N.D.	
Soluzioni esterne all'amministrazione		
2023	NO	
2024	NO	
2025	N.D.	

Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
2023	SI	N. 2 Dipendenti a scavalco ai sensi dell'Art. 1, Comma 557° Della Legge N. 311/2004 (Area Demografica e Polizia Municipale)
2024	NO	
2025	N.D.	
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2023	SI	N. 4 Assunzioni ex cat. B3G a T.D. e P.T. (n. 2 Art. 90 TUEL e n. 2 Messi notificatori)
2024	NO	
2025	N.D.	
Concorsi		
2023	SI	Area Demografica
2024	SI	Area Finanziaria
2025	N.D.	
Stabilizzazioni		
2023	NO	
2024	NO	
2025	N.D.	

3.3.5 Formazione del personale

VEDI DELIBERA DI G.C. N. 35 DEL 17.04.2023