



**COMUNE DI CAULONIA**  
**CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO**  
**CALABRIA**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E**  
**ORGANIZZAZIONE TRIENNIO**  
**2023/2025**

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO  
CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N. 223 DEL 18.08.2023

## SOMMARIO

|   |  |
|---|--|
| RIFERIMENTI NORMATIVI .....   | 3  |
| 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....   | 5  |
| 1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente: .....                               | 5  |
| 1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:.....           | 5  |
| 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....   | 5  |
| 2.1 Valore pubblico .....   | 5  |
| 2.1.1 Benessere e sostenibilità:.....   | 6  |
| 2.2. Performance.....   | 10   |
| 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....   | 11   |
| 2.3.1 Analisi del contesto esterno:.....  | 14   |
| 2.3.2 Analisi del contesto interno:.....  | 19   |
| 2.3.3 Le aree a rischio corruzione: .....   | 20   |
| 2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo: .....  | 21   |
| 2.3.5 Obblighi di trasparenza: .....  | 21   |
| 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....   | 22   |
| 3.1 Struttura organizzativa.....  | 22   |
| 3.1.1 L'Organigramma dell'Ente: .....   | 22   |
| 3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:.....   | 23   |
| 3.2 Organizzazione del lavoro agile .....   | 26   |
| 3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:.....   | 26   |
| 3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto: .....                                   | 26   |
| 3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto: .....                  | 27   |
| 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....  | 28   |
| 3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:.....   | 29   |
| 3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:.....                  | 29   |
| 3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili: .....                                | <b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b> |
| 3.3.4 Le assunzioni programmate:.....   | <b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b> |
| 3.3.5 La dotazione organica: .....  | <b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b> |
| 3.3.6 Il programma della formazione del personale: .....  | 39   |
| 3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici: ..... | 39   |
| 3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale: .....                | 40   |
| 3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere: .....                             | 42   |
| 4. MONITORAGGIO.....  | 43   |

## PREMESSA

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di 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 vengono 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 da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 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 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dall'approvazione di quest'ultimi.

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'articolo 3, comma 1, lettera 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'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi agli strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

## DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

### 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Caulonia

Indirizzo: Via Brigida Postorino Codice fiscale/Partita IVA: 00890760804

Telefono: 0964 860811

Sito internet: [www.comune.caulonia.rc.it](http://www.comune.caulonia.rc.it)

E-mail: [amministrativo@comune.caulonia.rc.it](mailto:amministrativo@comune.caulonia.rc.it)

PEC: [protocollo.caulonia@asmepec.it](mailto:protocollo.caulonia@asmepec.it)

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

#### 2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL, che comunque non si applicano agli Enti Locali). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Partendo infatti dall'attività di Programmazione Strategica ovvero dal Programma di Mandato del Sindaco, dalle Missioni e Programmi del Documento Unico di Programmazione, dagli Obiettivi annuali affidati alle singole Strutture formalizzati nel PIAO, si arriva fino al monitoraggio dei risultati ottenuti attraverso l'analisi dei Servizi Erogati ai Cittadini e delle attività strutturali realizzate, consentendo quindi di fotografare la Performance espressa dall'Ente e dalle sue Strutture o Articolazioni Organizzative sia nell'anno di riferimento che in ragione del Trend Pluriennale di mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi, o di miglioramento, auspicato.

In questa parte sono riassunte le priorità che l'Ente vuole raggiungere, sono le linee di intervento che derivano logicamente dall'analisi effettuata al punto precedente e si ritrovano nel programma politico col quale è stata eletto il Sindaco.

Per ogni priorità strategica bisogna richiamare la situazione iniziale, deve essere definito un *outcome*, cioè un risultato tangibile per i cosiddetti stakeholder (cittadini, imprese o altri portatori di interesse) e si deve delineare una linea d'azione.

Il valore pubblico atteso dell'Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi

del DUP che a sua volta discendono dal Programma di Mandato del Sindaco, fra le priorità strategiche c'è il mantenimento e dove possibile il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi e dei servizi resi agli utenti, anche in ragione del modificarsi ed evolversi del contesto e delle priorità nazionali. Gli obiettivi annuali e triennali che ne discendono sono coerenti con quanto riportato e con la finalità di operare in una ottica di completa trasparenza e garanzia di anticorruzione, con una costante attenzione al rispetto degli equilibri e dei parametri di deficitarietà strutturale di bilancio.

**Valore Pubblico:** Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2023-2025 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 51 del 19/07/2023.

### **2.1.1 Benessere e sostenibilità:**

Il concetto di valore pubblico a livello locale si ispira alla più ampia idea di benessere e sostenibilità diffusa che viene strutturata e analizzata a livello nazionale.

Il progetto Bes dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile, con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. La Commissione Statistica delle Nazioni Unite (UNSC) ha definito un quadro di informazione statistica condiviso per monitorare il progresso dei singoli Paesi verso gli SDGs, individuando circa 250 indicatori.

I due set di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari (si veda il quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs).

I 12 domini rilevanti per la misura del benessere che raccolgono il set di 153 indicatori del BES:

# GLI INDICATORI DI BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE

i dodici indicatori sono:

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| 1<br><br>REDDITO MEDIO DISPONIBILE AGGIUSTATO PRO CAPITE | 2<br><br>INDICE DI DISEGUAGLIANZA DEL REDDITO DISPONIBILE      | 3<br><br>INDICE DI POVERTÀ ASSOLUTA   | 4<br><br>SPERANZA DI VITA IN BUONA SALUTE ALLA NASCITA   |
| 5<br><br>ECESSO DI PESO                                  | 6<br><br>USCITA PRECOCE DAL SISTEMA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE | 7<br><br>TASSO DI MANCATA PARTECIPAZIONE AL LAVORO, CON RELATIVA SCOMPOSIZIONE PER GENERE | 8<br><br>RAPPORTO TRA TASSO DI OCCUPAZIONE DELLE DONNE DI 25-49 ANNI CON FIGLI IN ETÀ PRESCOLARE E DELLE DONNE SENZA FIGLI |
| 9<br><br>INDICE DI CRIMINALITÀ PREDATORIA                | 10<br><br>INDICE DI EFFICIENZA DELLA GIUSTIZIA CIVILE          | 11<br><br>EMISSIONI DI CO2 E ALTRI GAS CLIMA ALTERANTI                                    | 12<br><br>INDICE DI ABUSIVISMO EDILIZIO  |

Gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile:



Quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs:

| BES                                     |               | SDGs  |   |
|---|---------------|---|---|
| 1. Salute                               | 4 indicatori  | 4 nel Goal 3  |    |
| 2. Istruzione e formazione              | 8 indicatori  | 7 nel Goal 4<br>1 nel Goal 8  |     |
| 3. Lavoro e conciliazione tempi di vita | 10 indicatori | 2 nel Goal 5<br>8 nel Goal 8  |     |
| 4. Benessere economico (a)              | 7 indicatori  | 5 nel Goal 1<br>3 nel Goal 10   |     |
| 5. Relazioni sociali                    |               |   |   |
| 6. Politica e istituzioni (a)           | 8 indicatori  | 4 nel Goal 5<br>5 nel Goal 16   |     |
| 7. Sicurezza                            | 3 indicatori  | 1 nel Goal 5<br>2 nel Goal 16   |     |
| 8. Benessere soggettivo                 |               |   |   |
| 9. Paesaggio e patrimonio culturale     | 2 indicatori  | 1 nel Goal 11<br>1 nel Goal 13  |     |
| 10. Ambiente (b)                        | 11 indicatori | 1 nel Goal 1<br>2 nel Goal 6<br>1 nel Goal 7<br>1 nel Goal 8<br>3 nel Goal 11<br>2 nel Goal 12<br>2 nel Goal 13<br>1 nel Goal 14<br>2 nel Goal 15 |   <br>  <br>   |
| 11. Innovazione, ricerca e creatività   | 3 indicatori  | 3 nel Goal 9  |    |
| 12. Qualità dei servizi (a)             | 8 indicatori  | 2 in Goal 1<br>3 in Goal 3<br>1 in Goal 6<br>2 in Goal 11<br>1 in Goal 16   |   <br>   |

(a) 1 indicatore ripetuto in più Goal

(b) 4 indicatori ripetuti in più Goal

Un ulteriore riferimento per gli indirizzi e obiettivi strategici è rappresentato dal Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico, il PNRR si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo, ovvero digitalizzazione, transizione ecologica, inclusione sociale, e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute:

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

|  <b>M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO</b> | PNRR<br>(a)   | React EU<br>(b) | Fondo<br>complementare<br>(c) | Totale<br>(d)=(a)+(b)+(c) |
|--|---------------|-----------------|-------------------------------|---------------------------|
| M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA  | 9,75          | 0,00            | 1,40                          | 11,15                     |
| M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO  | 23,89         | 0,80            | 5,88                          | 30,57                     |
| M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0   | 6,68          | 0,00            | 1,46                          | 8,13                      |
| <b>Totale Missione 1</b>   | <b>40,32</b>  | <b>0,80</b>     | <b>8,74</b>                   | <b>49,86</b>              |
|  <b>M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA</b>                       | PNRR<br>(a)   | React EU<br>(b) | Fondo<br>complementare<br>(c) | Totale<br>(d)=(a)+(b)+(c) |
| M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE   | 5,27          | 0,50            | 1,20                          | 6,97                      |
| M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE   | 23,78         | 0,18            | 1,40                          | 25,36                     |
| M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI  | 15,36         | 0,32            | 6,56                          | 22,24                     |
| M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA  | 15,06         | 0,31            | 0,00                          | 15,37                     |
| <b>Totale Missione 2</b>   | <b>59,47</b>  | <b>1,31</b>     | <b>9,16</b>                   | <b>69,94</b>              |
|  <b>M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE</b>                   | PNRR<br>(a)   | React EU<br>(b) | Fondo<br>complementare<br>(c) | Totale<br>(d)=(a)+(b)+(c) |
| M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE  | 24,77         | 0,00            | 3,20                          | 27,97                     |
| M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA   | 0,63          | 0,00            | 2,86                          | 3,49                      |
| <b>Totale Missione 3</b>   | <b>25,40</b>  | <b>0,00</b>     | <b>6,06</b>                   | <b>31,46</b>              |
|  <b>M4. ISTRUZIONE E RICERCA</b>  | PNRR<br>(a)   | React EU<br>(b) | Fondo<br>complementare<br>(c) | Totale<br>(d)=(a)+(b)+(c) |
| M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ  | 19,44         | 1,45            | 0,00                          | 20,89                     |
| M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA   | 11,44         | 0,48            | 1,00                          | 12,92                     |
| <b>Totale Missione 4</b>   | <b>30,88</b>  | <b>1,93</b>     | <b>1,00</b>                   | <b>33,81</b>              |
|  <b>M5. INCLUSIONE E COESIONE</b>   | PNRR<br>(a)   | React EU<br>(b) | Fondo<br>complementare<br>(c) | Totale<br>(d)=(a)+(b)+(c) |
| M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO   | 6,66          | 5,97            | 0,00                          | 12,63                     |
| M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE  | 11,17         | 1,28            | 0,34                          | 12,79                     |
| M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE  | 1,98          | 0,00            | 2,43                          | 4,41                      |
| <b>Totale Missione 5</b>   | <b>19,81</b>  | <b>7,25</b>     | <b>2,77</b>                   | <b>29,83</b>              |
|  <b>M6. SALUTE</b>  | PNRR<br>(a)   | React EU<br>(b) | Fondo<br>complementare<br>(c) | Totale<br>(d)=(a)+(b)+(c) |
| M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE  | 7,00          | 1,50            | 0,50                          | 9,00                      |
| M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE  | 8,63          | 0,21            | 2,39                          | 11,23                     |
| <b>Totale Missione 6</b>   | <b>15,63</b>  | <b>1,71</b>     | <b>2,89</b>                   | <b>20,23</b>              |
| <b>TOTALE</b>  | <b>191,50</b> | <b>13,00</b>    | <b>30,62</b>                  | <b>235,12</b>             |

## 2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 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.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance vigente, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 296 del 13/12/2017, recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il

miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

**Performance:** Si allega al presente documento il P.D.O. 2023 (Allegato 1).

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è 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. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., e 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 contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza 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 vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a. 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;
- b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c. Mappatura dei processi di lavoro 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, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. 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 quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

**Anticorruzione:** Si ricorda che l'RPCT è il Segretario Generale ed è stato nominato con provvedimento del Sindaco n. 42 del 06/10/2022, che il Codice di Comportamento dell'Ente è stato aggiornato con delibera di Giunta n. 413 del 12/12/2022.

Si allegano al Presente PTPCT le schede relative alla mappatura dei processi, alla valutazione e trattamento del rischio, individuazione e programmazione delle misure di prevenzione al Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2023-2025 (Allegati 2.1.-2.2.-2.3).

Nel presente PTPCT si fa riferimento alla legislazione nazionale vigente nonché ai PNA 2016, PNA 2019 e relativo allegato A nonché il PNA 2022.

### **1.1 PNA 2022**

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (Pna), approvato dal Consiglio dell'Anac il 17 gennaio 2023, e finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

#### 1.2. Alcune novità del Piano:

##### 1.2.1 Rafforzamento dell'antiriciclaggio

Le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio) si pongono nella stessa ottica di quelle di prevenzione e trasparenza, e cioè la protezione del "valore pubblico". I presidi in questione, infatti, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi, come strumento di creazione di tale valore, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali.

Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenerenti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

Si segnala inoltre che, tutte le amministrazioni pubbliche e gli enti di diritto privato, tenuti ad adottare i PTPCT o le misure integrative del MOG 231 o il documento che tiene luogo del PTPCT, se rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007, devono adempiere anche agli obblighi antiriciclaggio descritti dal decreto medesimo, valorizzando il più possibile il coordinamento con le misure anticorruzione, in modo da realizzare i più volte citati obiettivi di semplificazione e razionalizzazione dei controlli pubblici previsti dalla legislazione vigente.

##### 1.2.2. Identificazione del titolare effettivo delle società che concorrono ad appalti pubblici

Le stazioni appaltanti sono chiamate a controllare "chi sta dietro" a partecipazioni sospette in appalti e forniture pubbliche.

"Da tempo Anac ha chiesto al Parlamento di introdurre l'obbligo della dichiarazione del titolare effettivo delle società che partecipano alle gare per gli appalti", dichiara il Presidente dell'Anticorruzione, Giuseppe Busia. "Va espressamente indicato l'utilizzo della Banca dati Anac come strumento per raccogliere e tenere aggiornato, a carico degli operatori economici, il dato sui titolari effettivi. In tal modo le Pubbliche

amministrazioni possano conoscere chi effettivamente sta dietro le scatole cinesi che spesso coprono il vero titolare della società che vince l'appalto, evitando così corruzione e riciclaggio”.

Per la nozione di titolare effettivo, i criteri e le indicazioni ai fini dell'individuazione dello stesso si rinvia a quanto stabilito nella normativa in materia di antiriciclaggio di cui al d.lgs. n. 231/2007 e riportato nelle stesse Linee guida del MEF.

La figura del "titolare effettivo" viene definita dall'art. 1, co. 1, lett. pp), del decreto antiriciclaggio come "la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è istaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita". L'art. 20 del medesimo d.lgs. 231 /2007, detta una serie di criteri elencati secondo un ordine gerarchico, in modo che i successivi siano applicabili solo nel caso in cui i primi risultino inutilizzabili.

In base all'art. 20, "1. Il titolare effettivo di clienti diversi dalle persone fisiche coincide con la persona fisica o le persone fisiche cui, in ultima istanza, è attribuibile la proprietà diretta o indiretta dell'ente ovvero il relativo controllo. 2. Nel caso in cui il cliente sia una società di capitali: a) costituisce indicazione di proprietà diretta la titolarità di una partecipazione superiore al 25 per cento del capitale del cliente, detenuta da una persona fisica; b) costituisce indicazione di proprietà indiretta la titolarità di una percentuale di partecipazioni superiore al 25 per cento del capitale del cliente, posseduto per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona. 3. Nelle ipotesi in cui l'esame dell'assetto proprietario non consenta di individuare in maniera univoca la persona fisica o le persone fisiche cui è attribuibile la proprietà diretta o indiretta dell'ente, il titolare effettivo coincide con la persona fisica o le persone fisiche cui, in ultima istanza, è attribuibile il controllo del medesimo in forza: a) del controllo della maggioranza dei voti esercitabili in assemblea ordinaria; b) del controllo di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante in assemblea ordinaria; c) dell'esistenza di particolari vincoli contrattuali che consentano di esercitare un'influenza dominante. 4. Nel caso in cui il cliente sia una persona giuridica privata, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361, sono cumulativamente individuati, come titolari effettivi: a) i fondatori, ove in vita; b) i beneficiari, quando individuati o facilmente individuabili; c) i titolari di poteri di rappresentanza legale, direzione e amministrazione. 5. Qualora l'applicazione dei criteri di cui ai precedenti commi non consenta di individuare univocamente uno o più titolari effettivi, il titolare effettivo coincide con la persona fisica o le persone fisiche titolari, conformemente ai rispettivi assetti organizzativi o statutari, di poteri di rappresentanza legale, amministrazione o direzione della società o del cliente comunque diverso dalla persona fisica." Per trust e istituti giuridici affini è necessario fare riferimento all'art. 22, comma 5, del d.lgs. 231/2007, ai sensi del quale i titolari effettivi si identificano cumulativamente nel costituente o nei costituenti (se ancora in vita), fiduciario o fiduciari, nel guardiano o guardiani ovvero in altra persona per conto del fiduciario, ove esistenti, nei beneficiari o classe di beneficiari (che possono essere beneficiari del reddito o beneficiari del fondo o beneficiari di entrambi) e nelle altre persone fisiche che esercitano il controllo sul trust o sull'istituto giuridico affine attraverso la proprietà diretta, indiretta o altri mezzi”.

Anche il Gruppo di Azione Finanziaria Internazionale, nel rivedere di recente la Raccomandazione n. 24, ha fatto espresso riferimento alla necessità per gli Stati di assicurare la disponibilità di informazioni sul titolare effettivo nell'ambito degli appalti pubblici.

In attuazione della V direttiva europea antiriciclaggio è stata istituita un'apposita sezione del Registro delle Imprese al cui interno devono confluire le informazioni relative alla titolarità effettiva di persone giuridiche, trust e istituti giuridici affini.

Gli obblighi sul titolare effettivo previsti in relazione alle spese PNRR si applicheranno a tutti i contratti pubblici una volta istituita la sopra citata sezione del Registro delle Imprese. Le regole in materia di comunicazione, accesso e consultazione dei dati e delle informazioni relativi alla titolarità effettiva sono dettate dal D.M. 11 marzo 2022, n. 55.

### 2.3.1 Analisi del contesto esterno:

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Con specifico riferimento al contesto esterno in cui l'Ente è chiamato ad operare, si evidenzia che la realtà economica e sociale del territorio di Caulonia è una realtà che pur avendo risorse turistiche e culturali di rilievo, in questo momento storico, vive gravi criticità, ne è conferma il fatto che la stessa Amministrazione Comunale, ancora non fuoriuscita da un dissesto, ha dovuto approvare un piano di riequilibrio finanziario pluriennale per risanare le difficoltà finanziarie che l'Ente attraversa.

Negli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto esterno, i responsabili anticorruzione possono avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati. L'analisi condotta ha preso spunto, in mancanza di ulteriori elementi valutativi, dalle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati.

*In particolare, la Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia 1 semestre 2019, ha evidenziato come "L'analisi delle risultanze investigative e giudiziarie intervenute nel semestre restituiscono ancora una volta l'immagine di una 'ndrangheta tendenzialmente silente, ma più che mai viva nella sua vocazione affaristico imprenditoriale, saldamente leader nei grandi traffici di droga, ambito in cui continua ad acquisire forza e 'prestigio', anche a livello internazionale. L'efficacia delle consorterie calabresi è da ricercarsi, innanzitutto, nella loro struttura organizzativa a base familiare, compatta dall'interno e per questo meno esposta al fenomeno del pentitismo.*

*Ciò rende la mafia calabrese la più affidabile anche dinanzi ai paritetici gruppi criminali stranieri, con i quali intesse relazioni, espandendosi capillarmente. Uno dei punti di forza della 'ndrangheta risiede nella sua capacità di stabilire legami diretti con diversi interlocutori.*

*Le più recenti investigazioni hanno dato prova di come le 'ndrine riescano a relazionarsi egualmente con le altre organizzazioni criminali del Sud o del Centro del Paese, ma anche con interlocutori di diversa estrazione sociale, siano essi politici, imprenditori o figure professionali in ogni caso utili ai tornaconti delle cosche. In tal modo esprime un radicato*

*livello di penetrazione nel mondo politico ed istituzionale, ottenendo indebiti vantaggi nella concessione di appalti e commesse pubbliche.*

*Parimenti, l'infiltrazione nel settore imprenditoriale le consente di inserirsi nelle compagini societarie sane, ottenendo il duplice effetto di riciclare i proventi illecitamente accumulati e, nel contempo, di acquisirne ulteriori attraverso i canali legali, arrivando anche a 'scalare' le imprese fino a raggiungerne la titolarità.*

*Pertanto, ci si trova di fronte ad una mafia arcaica nella struttura e moderna nella strategia, capace di creare e rafforzare sempre di più i propri vincoli associativi interni, creando seguito e consenso soprattutto nelle aree a forte sofferenza economica, ma allo stesso tempo in grado di adattarsi alle evoluzioni del contesto esterno, nazionale ed internazionale, tenendosi al passo con i fenomeni di progresso e globalizzazione, anche grazie alle giovani leve che vengono mandate fuori Regione a istruirsi e formarsi per poi mettere a disposizione delle 'ndrine il bagaglio conoscitivo accumulato' <... Le consorterie criminali calabresi sono abili nel creare seguito soprattutto fra quelle persone in cerca di riscatto sociale, le cui condizioni di vita li spingono a schierarsi, piuttosto che con lo Stato (le cui risposte, talvolta imbrigliate da lungaggini e meccanismi burocratici, tendono ad essere incomplete, intempestive e comunque non soddisfattive), con la 'ndrangheta che, invece, apparentemente, crea ricchezza, risolve i problemi e non abbandona i suoi adepti. Si badi bene, però: si tratta di aspettative effimere e di breve durata, di cui sono ben consapevoli migliaia di vittime, molte delle quali, dopo aver intravisto possibilità di arricchimento attraverso l'interlocuzione con la 'ndrangheta, hanno perso ben più di quello che avevano.*

*Sta di fatto che le Istituzioni, a qualunque livello, ma anche la comunità intera devono avere ben chiara la portata del fenomeno, spogliandosi del negazionismo fin qui sostenuto ed acquisendo consapevolezza della presenza delle 'ndrine ormai ovunque. <<. Da sempre, infatti, le 'ndrine cercano il consenso popolare, facendosi portatrici di valori che rappresentano le masse sfiduciate, ma al contempo cariche di aspettative, che non vogliono abbandonare la propria terra per un salto di qualità che in Calabria appare ancora di difficile realizzazione. <. Le evidenze info-investigative raccolte nel primo semestre dell'anno 2019 rappresentano la cartina di tornasole di un agire mafioso che continua a muoversi tra attività criminali, di primo "livello" e di secondo "livello", intendendo le prime le azioni illegali*

*“essenziali”, che si esprimono attraverso la ,pressione' e il controllo capillare del territorio e che generano una forte liquidità di denaro.*

*Sono esse le vere ,fonti primarie' in cui rientrano le estorsioni, l'usura, i sequestri di persona, il traffico e lo spaccio di stupefacenti, il contrabbando di tabacchi, il traffico di armi, il gioco e le scommesse quando attuati su circuiti completamente illegali e, con specifico riguardo alla criminalità straniera, la prostituzione, la tratta degli esseri umani, le rapine e i furti e tutto ciò che concorre, in termini di manovalanza criminale, al perfezionamento di tali attività. Le attività di primo “livello” sono funzionali sia al sostentamento del gruppo (vi rientrano il salario” mensile e le spese connesse alla detenzione degli affiliati), sia a capitalizzare denaro sporco che necessita di essere riciclato.*

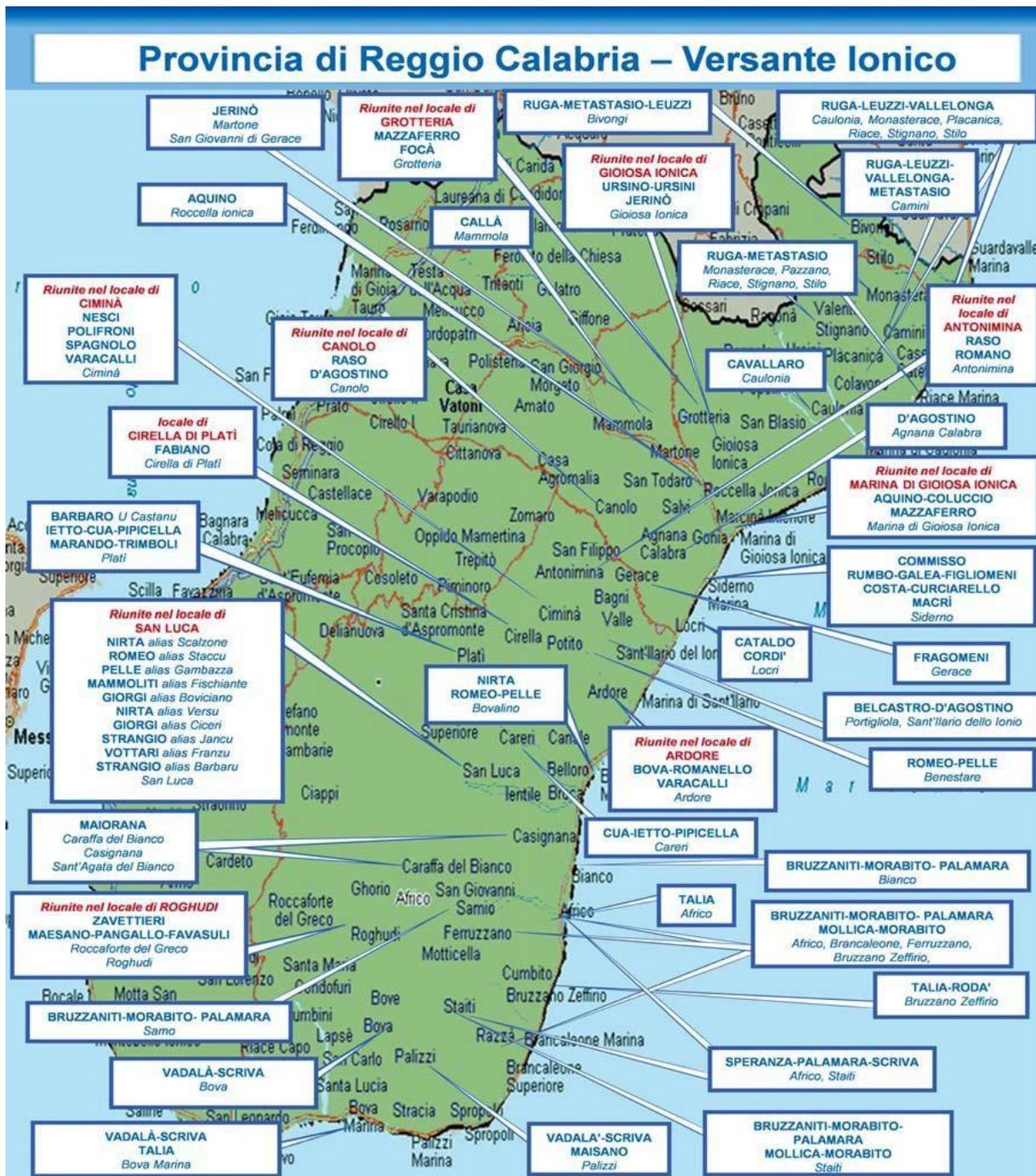
*Esse rappresentano il welfare, perché offrono occupazione, assistenza e assicurano un tenore di vita proporzionale all'impegno criminale profuso nelle attività del gruppo. Le attività di secondo “livello” possono essere espressione di due modalità operative. In primo luogo, sono temporalmente legate alle attività criminali ,di primo “livello” e in genere ai c.d. “reati spia”, che generano un forte afflusso di denaro contante. Questa fase segna il passaggio tra le attività illegali e quelle solo apparentemente legali. <<In secondo luogo, sono realizzate dalle mafie alla stregua di un'impresa dal solido “capitale sociale”, che si muove, pertanto, all'interno di un contesto di apparente legalità. In questi casi la corruzione di pubblici funzionari, lo scambio elettorale politico-mafioso, l'infiltrazione negli Enti locali, l'acquisizione di aziende produttive e la ricerca di imprenditori e professionisti compiacenti, costituiscono il volano per moltiplicare i profitti e allargare il raggio d'azione degli investimenti, allontanando sempre di più l',aura mafiosa' dai propri affari.*

*È questo il momento in cui la mafia si presenta nella sua veste più moderna e imprenditrice, ammantandosi di apparente legalità. I professionisti e gli imprenditori collusi - l'area grigia dell'economia criminale - consentono alle cosche di entrare in contatto con un'altra area grigia, altrettanto pericolosa, in cui operano gli apparati infedeli della Pubblica Amministrazione. La corruzione è l'anello di congiunzione tra queste due aree grigie.*

*È lo strumento attraverso il quale le cosche, mediate dall'imprenditoria collusa, diventano, di fatto, un vero e proprio contraente della Pubblica Amministrazione, con ciò rafforzando e consolidando la propria posizione. Le commesse pubbliche, i finanziamenti nazionali e comunitari, unitamente a settori da sempre privilegiati dalle consorterie mafiose (si pensi ai rifiuti, all'edilizia ed al ben noto ciclo del cemento) sono diventati un'occasione irrinunciabile per i gruppi criminali perché, oltre a consentire loro di drenare risorse e di riciclare denaro, permettono di infiltrarsi negli apparati pubblici e nelle procedure di aggiudicazione degli appalti. Non sono mancati, infatti, anche nel semestre in esame casi di scioglimenti di Consigli comunali collegati ad infiltrazioni negli appalti pubblici. Le commesse pubbliche, i finanziamenti nazionali e comunitari, unitamente a settori da sempre privilegiati dalle consorterie mafiose (si pensi ai rifiuti, all'edilizia*

*ed al ben noto ciclo del cemento) sono diventati un'occasione irrinunciabile per i gruppi criminali perché, oltre a consentire loro di drenare risorse e di riciclare denaro, permettono di infiltrarsi negli apparati pubblici e nelle procedure di aggiudicazione degli appalti”.*

Nella pagina che segue è riportata una mappa dell'area reggina e specificatamente del cd. “Mandamento ionico” nel cui ambito rientra il territorio del Comune di Caulonia con l'indicazione delle aree di influenza e dominio delle cosche mafiose, come riportata nella Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia 1 semestre 2019.



In ordine al tessuto socio economico assume interesse il Rapporto della Banca d'Italia su "L'economia della Calabria"- pubblicato nel mese di giugno 2019 e richiamato nella citata Relazione al Parlamento- evidenzia che,

3Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla

Direzione Investigativa Antimafia 1 semestre 2019  
<http://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/semestrali/sem/2019/1sem2019.pdf>

dal 2015, la ripresa dell'economia calabrese rimane modesta, insufficiente a colmare i divari economici rispetto al resto del Paese, che risultano ampi rispetto alla produttività e al tasso di occupazione.

*“La Calabria infatti ha un tasso del 55% di disoccupazione giovanile, collocandosi all'ultimo posto tra le regioni italiane ed al quint'ultimo tra tutte le più disastrose regioni europee. Il depauperamento culturale registra tassi elevatissimi: nel decennio 2006-2016 hanno abbandonato il territorio calabrese circa 26.000 neo-laureati, la percentuale di diplomati che raggiungono altre sedi per i loro corsi di laurea è pari ormai a circa il 40% dei residenti di cui oltre la metà non rientra più in Calabria.*

*Il settore dell'agricoltura, < si caratterizza ancora per una bassa produttività e per una ridotta spesa per investimenti<, nelle costruzioni la congiuntura rimane fiacca<, frenata da un mercato immobiliare poco vivace e dai bassi livelli di investimento delle amministrazioni pubbliche<nel trasporto marittimo, i traffici di container a Gioia Tauro sono ulteriormente calati< In particolare, emerge come la Calabria continui a caratterizzarsi per livelli di povertà e disuguaglianza elevati, che risultano strettamente connessi alla diffusa mancanza di occupazione. Il Rapporto, infatti, sostiene che ,in base ai dati Istat più recenti, relativi al 2017, la quota delle famiglie calabresi in povertà assoluta, ovvero con un livello di spesa mensile inferiore a quello necessario per mantenere uno standard di vita minimo considerato accettabile, si attesta su livelli nettamente superiori al resto del Paese< L'economia calabrese nel 2018 è cresciuta, sebbene in misura inferiore all'anno precedente. Il rallentamento ha riguardato sia i consumi sia soprattutto gli investimenti; nell'ultima parte dell'anno si è esteso anche al mercato del lavoro. Le aspettative delle imprese per il 2019 restano comunque moderatamente ottimistiche, anche se l'incertezza continuerebbe a limitare gli investimenti. Nel complesso, la ripresa ciclica in atto dal 2015 rimane modesta, insufficiente a colmare i divari economici rispetto al resto del Paese, che risultano ampi con riguardo alla produttività e al tasso di occupazione. Il valore aggiunto dell'agricoltura è rimasto sostanzialmente stabile rispetto al 2017. Tale settore si caratterizza ancora per una bassa produttività e per una ridotta spesa per investimenti, pur in presenza di un rilevante sostegno pubblico. La produzione dell'industria regionale ha continuato ad espandersi, ma in misura meno intensa rispetto all'anno precedente; nel contempo si è arrestato il processo di accumulazione di capitale fisso. Nelle costruzioni la congiuntura rimane fiacca, frenata da un mercato immobiliare poco vivace e dai bassi livelli di investimento delle amministrazioni pubbliche. Nei servizi l'attività è cresciuta, soprattutto tra le aziende di maggiori dimensioni. Prosegue in particolare l'espansione del comparto turistico, grazie al perdurante incremento delle presenze straniere; nel trasporto marittimo, i traffici di container a Gioia Tauro sono ulteriormente calati. La redditività aziendale si è mantenuta su livelli elevati nel confronto con gli anni di crisi. L'autofinanziamento si è rafforzato e ha continuato a sopravanzare la spesa per investimenti; il surplus finanziario ha dunque alimentato le disponibilità liquide. L'ampia disponibilità di liquidità da parte delle imprese sane, associata a un'offerta di credito che rimane selettiva rispetto al rischio dei prestatari, ha condizionato la dinamica dei prestiti bancari al settore produttivo, che ha mostrato una flessione sul finire dell'anno. In un'ottica di più lungo periodo, il mercato creditizio risulta oggi meno dinamico rispetto agli inizi della crisi; in particolare, il numero complessivo dei rapporti di credito si è ridotto, così come la loro dimensione media. Il mercato del lavoro. – Nel 2018 l'occupazione in regione è cresciuta. L'aumento degli addetti si è concentrato nei mesi primaverili ed estivi, anche per effetto della stagione turistica favorevole; la situazione è invece leggermente peggiorata nell'ultima parte dell'anno. La crescita dell'occupazione continua a provenire in prevalenza dalla componente degli autonomi; nel lavoro dipendente, il ricorso ai contratti temporanei ha rallentato, senza però generare un aumento dei contratti a tempo indeterminato. In generale, tutti gli indicatori del mercato del lavoro permangono su livelli peggiori della media nazionale, soprattutto con riguardo a donne e giovani. Resta inoltre bassa la capacità del sistema produttivo calabrese di assorbire i laureati. Le famiglie. – Il miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro ha influito positivamente sul potere d'acquisto delle famiglie. Nonostante la ripresa dei redditi, la Calabria continua però a caratterizzarsi per livelli di povertà e disuguaglianza elevati, che risultano strettamente connessi alla diffusa mancanza di occupazione. Rimane accentuato il sostegno ai redditi derivante da trasferimenti pubblici, quali ad esempio il Reddito di inclusione, ora sostituito dal Reddito di cittadinanza. I consumi sono lievemente cresciuti, seppur in rallentamento rispetto al 2017<. Nell'insieme i consumi restano sostenuti da un ampio ricorso al credito. Nel corso del 2018, è proseguito l'incremento dei prestiti erogati da banche e società finanziarie alle famiglie, anche se meno intensamente rispetto all'anno precedente. Le condizioni di accesso al credito sono rimaste nel complesso distese; nel caso dei mutui, l'accessibilità finanziaria alla casa di proprietà è favorita dalle basse quotazioni immobiliari che più che compensano il basso livello dei redditi”.*

Lo stato di depressione economica favorisce la rigenerazione dell'organizzazione calabrese, definita dal Presidente della Corte d'Appello di Reggio Calabria, in occasione della cerimonia di inaugurazione dell'anno giudiziario 2019, come una *“ndrangheta tentacolare infiltrata in tutte le categorie sociali, predominante nell'economia, con diverse e gravi violazioni della legalità e con gravi distorsioni del mercato del lavoro e del buon andamento della pubblica amministrazione, con il conseguente stravolgimento di ogni criterio meritocratico di selezione”.*

Appare dunque evidente come tale scenario socio-economico costituisca una leva per le consorterie criminali, ben disponibili a sostituirsi alle Istituzioni di fronte alle necessità delle classi meno abbienti, proponendosi anche come portatrici di un modello culturale in cui riconoscersi.

Per quanto attiene al contesto sociale, si assiste, da un lato, ad un aumento della domanda di assistenza e supporto da parte di cittadini in difficoltà e dall'altro ad una diminuzione delle risorse disponibili da parte dell'Ente a causa, come detto, sia del dissesto finanziario e dei connessi vincoli di spesa, sia dei continui tagli dei trasferimenti erariali da parte dello Stato e della Regione; tutto ciò aggravato ad una sempre più crescente diminuzione di risorse umane, strumentali e finanziarie.

La realtà socio-economica del territorio comunale riflette perfettamente il quadro regionale sopra delineato del quale rappresenta uno spaccato.

Si è cercato di tenere conto di tali elementi per comprendere le dinamiche di riferimento e le principali influenze e pressioni cui la struttura comunale e le sue componenti sono sottoposte, al fine di calibrare con maggiore efficacia la strategia generale di gestione del rischio.

### 2.3.2 Analisi del contesto interno:

L'analisi del contesto interno esamina alcuni rilevanti aspetti legati alla macro-organizzazione ed alla gestione operativa dell'Ente con l'obiettivo di far emergere il sistema delle responsabilità e il livello di complessità dell'amministrazione, evidenziando quei fattori che, potenzialmente, possono influenzare la struttura comunale sotto il profilo del rischio corruttivo.

il Comune di Caulonia, a seguito delle consultazioni amministrative del 12 giugno 2022, ha così costituito la propria compagine politico-amministrativa:

#### CONSIGLIO COMUNALE

|                      |                          |
|----------------------|--------------------------|
| CAGLIUSO FRANCESCO   | Sindaco                  |
| LANCIA ANDREA        | Consigliere              |
| PANETTA AGNESE       | Consigliere              |
| ANTONELLA IERACE     | Consigliere              |
| COMMISSO LORENZO     | Consigliere              |
| ANTONELLA CARAFFA    | Consigliere              |
| SORGIOVANNI MAURIZIO | Consigliere              |
| CAMPISI MARIA        | Consigliere              |
| FRAJIA VINCENZO      | Presidente del Consiglio |
| CAVALLO ILARIO       | Consigliere              |
| FRANCO LUANA         | Consigliere              |
| MARZIANO ANTONIO     | Consigliere              |
| CRICELLI MARIA LUISA | Consigliere              |

#### GIUNTA COMUNALE

| COGNOME E NOME     | QUALIFICA              |
|--------------------|------------------------|
| CAGLIUSO FRANCESCO | Sindaco                |
| LANCIA ANDREA      | Assessore-Vice sindaco |

|                   |           |
|-------------------|-----------|
| COMMISSO LORENZO  | Assessore |
| ANTONELLA CARAFFA | Assessore |
| ANTONELLA IERACE  | Assessore |

Per quanto concerne, il suo livello organizzativo, il Comune presenta una struttura articolata in “Aree” (all’interno dei quali sono ricompresi i vari Servizi), (macrostruttura approvata con deliberazione della G.C. n. 01 del 03/01/2022).

Gli incarichi di responsabilità delle Aree, titolari di P.O. sono conferiti con decreti del Sindaco ai dipendenti Funzionari EQ -Istr. direttivi categoria D- in possesso dei requisiti prescritti e di adeguate capacità ed esperienza.

### 2.3.3 Le aree a rischio corruzione:

Le aree di rischio corruzione comuni e trasversali a tutti i settori:

A) Area acquisizione e progressione del personale:

1. Reclutamento;
2. Progressioni di carriera;
3. Conferimento di incarichi di collaborazione.

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture:

1. Definizione dell’oggetto dell’affidamento;
2. Individuazione dello strumento/istituto per l’affidamento;
3. Requisiti di qualificazione;
4. Requisiti di aggiudicazione;
5. Valutazione delle offerte;
6. Verifica dell’eventuale anomalia delle offerte;
7. Procedure negoziate;
8. Affidamenti diretti;
9. Revoca del bando;
10. Redazione del cronoprogramma;
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto;
12. Subappalto;
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell’an;
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell’an e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell’an;

6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

### **2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:**

Il livello di esposizione al rischio è condizionato e determinato da diversi fattori abilitanti che potrebbero essere presenti nella organizzazione dell'Ente o nella gestione di alcuni procedimenti, i fattori abilitanti che possono incidere negativamente sul rischio corruzione sono:

1. mancanza di misure di trattamento del rischio, i controlli;
2. mancanza di trasparenza;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;
6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

### **2.3.5 Obblighi di trasparenza:**

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

Si allega la griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 1310/2016, così come aggiornata nel PNA 2023/2025 (Allegato 3).

**3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO****3.1 Struttura organizzativa**

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

**Organizzazione:** L'attuale Struttura Organizzativa e Funzionigramma dell'Ente sono stati approvati con delibera di Giunta n. 1 del 03/01/2022.

**3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:**

**STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

**GIUNTA**

- Segreteria generale
- Supporto agli organi di governo (Sindaco, Giunta, Consiglio)
- Ufficio procedimenti disciplinari
- Controlli interni – Nucleo di valutazione

**SINDACO**

**Segretario Generale**

**CONSIGLIO**

**Organo di revisione**

**Nucleo di valutazione**

**3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:**

| Area Affari Generali - Demografici  | Area Economico-Finanziaria e   | Area Socio-culturale   | Area Tecnica Urbanistica-   | Area Tecnica LL.PP-   | Area Vigilanza  |
|---|--|--|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicurezza sul lavoro Segreteria</li> <li>• Albo pretorio</li> <li>• Protocollo e Archivio</li> <li>• Messì</li> <li>• URP</li> <li>• Stato civile</li> <li>• Anagrafe</li> <li>• Elettorale</li> <li>• Leva</li> <li>• Statistica</li> <li>• Giudici popolari</li> <li>• Personale – Gestione giuridica</li> <li>• Relazioni sindacali</li> <li>• Formazione</li> <li>• Contenzioso e precontenzioso</li> <li>• Sistemi informatici e innovazione</li> <li>• Provveditorato</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicurezza sul lavoro Economato</li> <li>• Programmazione e gestione bilancio</li> <li>• Personale – gestione economica</li> <li>• Gestione amministratori e collaboratori</li> <li>• Previdenza e assistenza fiscale del personale</li> <li>• Imposta sugli immobili</li> <li>• Tassa sui rifiuti</li> <li>• Entrate extra-tributarie e patrimoniali</li> <li>• Prevenzione e recupero evasione</li> <li>• Provveditorato tributaria ed extra-tributaria</li> <li>• Partecipazioni</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicurezza sul lavoro – <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politiche sociali</li> <li>• Pari opportunità e politiche giovanili</li> <li>• Istruzione e servizi scolastici)</li> <li>• Ufficio Piano ATS</li> <li>• Cultura</li> </ul> </li> <li>• Turismo <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sport</li> <li>• Sistemi informatici e innovazione</li> <li>• Provveditorato</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicurezza sul lavoro –</li> <li>• Occupazione suolo</li> <li>• Espropriazioni</li> <li>• Cimitero</li> <li>• Edilizia residenziale pubblica (ERP)</li> <li>• Igiene ambientale</li> <li>• Arredo urbano e verde pubblico</li> <li>• Pianificazione territoriale</li> <li>• Edilizia Privata</li> <li>• Patrimonio e Demanio</li> <li>• Provveditorato</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicurezza sul lavoro –</li> <li>• Sicurezza e sanità pubblica</li> <li>• Lavori pubblici</li> <li>• Protezione civile</li> <li>• Manutenzioni immobili-infrastrutture-strade-P.I.</li> <li>• Arredo urbano e verde pubblico</li> <li>• Servizio idrico integrato-fognario</li> <li>• Igiene ambientale</li> <li>• SIT – Catasto</li> <li>• Rischio idrogeologico</li> <li>• Foreste – Sviluppo rurale</li> <li>• Monitoraggio Ambientale ed Energia</li> <li>• Provveditorato</li> <li>• Commercio-SUAP</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicurezza sul lavoro</li> <li>• notifiche</li> <li>• controllo del territorio;</li> <li>• Sanzioni C d S</li> <li>• funzioni di polizia giudiziaria e di pubblica sicurezza, polizia amministrativa;</li> <li>• controllo viabilità e parcheggi;</li> <li>• verbalizzazioni e sopralluoghi;</li> <li>• controllo e repressione degli abusi edilizi;</li> <li>• gestione servizio cattura animali randagi;</li> </ul> |

| AREA  | SERVIZI  | UNITA' DI PERSONALE<br>ASSEGNATE  |
|---|--|---|
| <b>"1" – AMMIN.VA<br/>AFFARI<br/>GENERALI</b>           | <u>PROTOCOLLO/ALBO PRETORIO</u><br><u>UFFICIO CONTENZIOSO</u><br><u>UFFICIO SEGRETERIA</u><br><u>ARCHIVIO RISORSE UMANE</u><br><u>UFFICIO SERVIZI DEMOGRAFICI</u>  | Computo di tutte le risorse umane assegnate al settore, con indicazione del monte ore:<br>N. 1...- OPERATORE. ESPERTI - CAT. B2) Part time n. ...22.ore,12 minuti sett.li<br>N. ...1 ISTRUTTORE - CAT.C 2) Part time n 19 ore, 48 minuti sett.li<br>N. 1 OPERATORE - CAT. A 2) Part time n. 23 ore,28 minuti.....sett.li<br>N. 2 ISTRUTTORI - CAT.C )- Part time n. 19 ore, 48 minuti sett.li<br><u>N.4 ISTRUTTORI CAT.C 2) Part time n.19 ore, 48 minuti sett.li</u><br><u>N.1 OPERATORE ESPERTI CAT.B1) Part time n. 22 ore, 12 minuti sett.li</u>  |
| <b>"2" – ECONOMICO-<br/>FINANZIARIA</b>                 | <u>UFFICIO CONTABILITA' - BILANCIO-PERSONALE</u><br><u>UFFICIO TRIBUTI</u>   | Computo di tutte le risorse umane assegnate al settore, con indicazione del monte ore:<br>N. ...2- OPERATORI ESPERTI CAT.B 1) Part time n. 22 ore, 22 minuti sett.li.....<br>N.1 ISTRUTTORE CAT.C 2) Part time n.19 ore, 48 minuti sett.li<br>N.1 OPERATORE CAT.A 1) Part time n.23 ore, 28 minuti sett.li<br>N. ...1... - OPERATORE CAT A 1) Part time n.23 ore, 28 minuti sett.li<br>N. ...1...- ISTRUTTORE - CAT. C 2) Part time n 19 ore, 48 minuti sett.li.<br>N. 1 OPERATORE ESPERTI B 1)- Part time n.22 ore, 12 minuti sett.li<br><u>N:1 FUNZIONARIO CAT: D 7 36 ore sett.li</u>  |
| <b>"3" – LAVORI PUBBLICI-<br/>ATTIVITA' MANUTENTIVA</b> | <u>UFFICIO LAVORI PUBBLICI</u><br><u>UFFICIO MANUTENZIONE SERVIZIO IDRICO-FOGNARIO</u><br><u>COMMERCIO</u><br><u>UFFICIO-SERVIZIO MANUTENZIONE IMMOBILI-INFRASTRUTTURE-<br/>VERDE PUBBLICO</u><br><u>UFFICIO-SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE</u><br><u>UFFICIO-SERVIZIO MANUTENZIONE PUBBLICA ILLUMINAZIONE</u> | Computo di tutte le risorse umane assegnate al settore, con indicazione del monte ore:<br>N. 2- OPERATORE.- CAT. A 3) n. 30 ore sett.li<br>N.2 OPERATORI CAT.A 2) P art time n. 23 ore, 28 minuti sett.li<br>N.2 ISTRUTTORI CAT.C 2) Part time n. 19 ore, 48 minuti sett.li<br>N.1 ISTRUTTORE CAT: C 1)Part time n. 19 ore, 48 minuti sett.li<br>N. ....5 - OPERATORI ESPERTI - CAT. B 3) n. 30. ore sett.li<br>N: 1 OPERATORE ESPERTI CAT: B 4) Part time n.22 ore,16 minuti sett.li<br>N. OPERATORI ESPERTI CAT: B 1 ) Part time n. 22 ore,12 minuti sett.li<br>N. OPERATORE ESPERTI CAT. B 1 ) Part time n.22 ore, 12 sett.li<br>N. ...1 ...- FUNZIONARIO - CAT.D 2) n. 30 ore sett.li |
| <b>"4" URBANISTICA</b>                                  | <u>UFFICIO URBANISTICA- DEMANIO</u><br><u>UFFICIO PATRIMONIO- CIMITERO</u>   | Computo di tutte le risorse umane assegnate al settore, con indicazione del monte ore:<br>N. 1...- OPERATORE.ESPERTI - CAT.B 2) Part time n.22 ore, 12 minuti sett.li<br>N. 1 - OPERATORE ESPERTI - CAT. B 3) n. 30 ore sett.li<br>N. ...1...- FUNZIONARIO - CAT.D 2)- Part time n. 18 ore,14 minuti sett.li  |
| <b>"5" – VIGILANZA</b>                                  | <u>UFFICIO VIGILIU URBANI- - NOTIFICAZIONI</u>   | Computo di tutte le risorse umane assegnate al settore, con indicazione del monte ore:<br>N. ...1- OPERATORE. ESPERTI - CAT. B 2 ) Part time n. 22 ore, 12 minuti sett.li<br>N. ....1 - OPERATORE ESPERTI CAT. B 2) n. ...30.. ore sett.li  |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | N. ...1...- ISTRUTTORE - CAT. C 1) Part time n. ...19 ore,48 minuti sett.li<br>N.1 OPERATORE ESPERTI CAT. B 4) Part time n. 22 ore, 16 minuti sett.li<br>N. 1 FUNZIONARIO CAT. D 2) Part time n. 18 ore, 14 minuti sett.li<br>N. ...1...- FUNZIONARIO - CAT.D 1)- Part time n. ...18.. ore sett.li                             |
| <b>“6” SOCIO – CULTURALE-<br/>P.I.</b> | <u>UFFICIO SERVIZI SOCIALI</u><br><u>UFFICIO PUBBLICA ISTRUZIONE CULTURA</u> | Computo di tutte le risorse umane assegnate al settore, con indicazione del monte ore:<br><br>N. ...2- OPERATORI ESPERTI CAT. B 2) Part time n. 22 ore, 12 minuti sett.li<br>N. ...1...- ISTRUTTORE - CAT. C 1) Part time n. 19 ore, 48 minuti sett.li<br>N. ...1...- FUNZIONARIO - CAT.D 2)- Part time n. 26..... ore sett.li |
|  |  |  |

| <b>TOTALE ORE ASSEGNATE</b> | <b>-<br/>AMMIN.VA<br/>AFFARI<br/>GENERALI</b> | <b>2” –<br/>ECONOMICO-<br/>FINANZIARIA</b> | <b>- LAVORI<br/>PUBBLICI-<br/>ATTIVITA’<br/>MANUTENTIVA</b> | <b>URBANISTIC<br/>A</b> | <b>VIGILANZA</b>      | <b>SOCIO -<br/>CULTURALE</b> |
|-----------------------------|---|--|---|-------------------------|-----------------------|------------------------------|
| Tot:                        | 127 ore e 16<br>minuti                        | 131 0re e 6 minuti                         | 219 ore e 44 minuti   | 46 ore e 16<br>minuti   | 82 ore e 30<br>minuti | 42 ore                       |

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei sei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, conspecifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer satisfaction).

**Lavoro agile:** si rimanda ad una più dettagliata definizione della disciplina del lavoro agile e da remoto, sulla base delle nuove disposizioni dettate dalla normativa e dal CCNL 2019-2021 Funzioni locali, in sede di contrattazione decentrata integrativa. È in programmazione l'adozione del regolamento che disciplina il lavoro agile e da remoto.

#### 3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

#### 3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:

Sono da considerare telelavorabili e/o da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività in modalità telelavoro e lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia, musei, ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

### **3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/remoto:**

Al lavoro agile e da remoto accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure che soffrono di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare, che si trovino nella condizione di essere immunodepressi tali da risultare più esposti a eventuali contagi da altri virus e patologie;
- esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi;
- distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve;
- la possibilità di possedere e gestire in maniera indipendente i supporti e i dispositivi di collegamento in remoto.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del d. lgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed 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 a queste, dunque l'amministrazione valuta 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, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o apotenzamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. 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:
  - 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);
  - job enlargement 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.
- Formazione del personale:
  - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello

- organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
  - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
  - gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e dell'livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

### **IL FABBISOGNO DI PERSONALE. LE SCELTE ORGANIZZATIVE E LA VERIFICA DELLE ECCEDENZE**

L'Amministrazione si è espressa in merito alla programmazione del reale fabbisogno di personale di cui il Comune di Caulonia ha necessità per garantire l'espletamento integrale ed efficace delle funzioni, dei compiti e dei servizi attribuitigli dal vigente ordinamento.

#### **3.3.1 La dichiarazione di non eccedenza del personale:**

Con delibera di Giunta n. 49 del 16/02/2023 si è dato atto che non sono presenti eccedenze di personale nelle strutture dell'Ente relativamente all'anno corrente.

#### **3.3.2 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:**

Il Responsabile del Servizio cFinanziario on nota prot. 15278 dell'11/08/2023 dichiara che i documenti di bilancio sono stati regolarmente approvati e tempestivamente trasmessi alla BDAP.

#### **3.3.3 Il rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili:**

| Spesa flessibile anno 2009 | Spesa flessibile prevista anno corrente  |
|----------------------------|--|
| Euro <u>ZERO</u>           | Euro <u>396.972,66</u> -trattasi di spesa interamente eterofinanziata (Misure PNRR e Spesa Ambito Territoriale Sociale come Comune Capofila) |

- **RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE**

**3.3.4 La dotazione organica al 31.12.2022 (approvata con delibera di Giunta Comunale n. 1 del 03/01/2022)**

| CATEGORIA         | Full-Time | Part-time<br>30 ore | Part-time<br>26 ore | Part-time<br>18 ore | Part-time<br>17 ore | Posti coperti | Posti vacanti | Tot       | Costo complessivo dei posti coperti e da coprire |
|-------------------|-----------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------|---------------|-----------|--|
| "A"               | 3         | 3                   | 0                   | 0                   | 0                   | 2             | 4             | 6         | 144.054,89                                       |
| "B"               | 2         | 9                   | 0                   | 0                   | 10                  | 20            | 1             | 21        | 402.798,95                                       |
| "B3"              | 0         | 0                   | 0                   | 0                   | 0                   | 0             | 0             | 0         |  |
| "C"               | 11        | 0                   |                     |                     | 0                   | 1             | 10            | 11        | 346.051,38                                       |
| "D"               | 3         | 0                   | 1                   | 1                   | 0                   | 3             | 2             | 5         | 121.242,83                                       |
| "D3" <sup>o</sup> | 1         | 0                   |                     |                     | 0                   | 1             | 0             | 1         | 47.004,13  |
| <b>TOTALI</b>     | <b>20</b> | <b>12</b>           | <b>1</b>            | <b>1</b>            | <b>10</b>           | <b>27</b>     | <b>17</b>     | <b>44</b> | <b>1.061.152,18</b>                              |

<sup>o</sup> POSTO OCCUPATO AD ESAURIMENTO DA UNITA' ASSUNTA CON CAT. D3

**3.3.5 Personale in servizio al 31.12.2022 (comprensivo dei dipendenti ex LPU/LSU stabilizzati extra dotazione organica)**

| CATEGORIA | Full-Time | Part-time<br>30 ore | Part-time<br>26 ore | Part-time<br>23 ore | Part-time<br>22 ore | Part-time<br>19 ore | Part-time<br>18 ore | Posti coperti | Posti vacanti | Tot | Costo complessivo dei posti coperti |
|-----------|-----------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------|---------------|-----|-------------------------------------|
| "A"       |           |                     |                     | 2                   |                     |                     |                     |               |               |     | 36.615,96                           |
| "A2"      |           |                     |                     | 5                   |                     |                     |                     |               |               |     | 91.755,31                           |
| "A3"      |           | 2                   |                     |                     |                     |                     |                     |               |               |     | 47.085,55                           |
| "B"       |           |                     |                     |                     | 5                   |                     |                     |               |               |     | 88.504,19                           |
| "B2"      |           |                     |                     |                     | 10                  |                     |                     |               |               |     | 199.402,33                          |

|                   |          |          |          |          |           |           |          |  |  |                     |
|-------------------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|----------|--|--|---------------------|
| “B3”              |          | 6        |          |          |           |           |          |  |  | 152.225,49          |
| “B4”              |          |          |          |          | 2         |           |          |  |  | 39.288,13           |
| “B8”              | 1        |          |          |          |           |           |          |  |  | 34.176,57           |
| “C”               |          |          |          |          |           | 4         |          |  |  | 69.773,16           |
| “C2”              |          |          |          |          |           | 11        |          |  |  | 200.221,73          |
| “C6”              | 1        |          |          |          |           |           |          |  |  | 36.730,50           |
| “D1”              |          |          |          |          |           |           | 1        |  |  | 25.751,66           |
| “D2”              | 1        |          | 1        |          |           |           | 2        |  |  | 138.021,68          |
| “D7” <sup>o</sup> | 1        |          |          |          |           |           |          |  |  | 64.435,01           |
| <b>TOTALI</b>     | <b>4</b> | <b>8</b> | <b>1</b> | <b>7</b> | <b>17</b> | <b>15</b> | <b>3</b> |  |  | <b>1.223.987,27</b> |

° POSTO OCCUPATO AD ESAURIMENTO DA UNITA' ASSUNTA CON CAT. D3

• **STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nel triennio di riferimento si prevedono le seguenti cessazioni:

| <b>2023</b> | <b>2024</b> | <b>2025</b> |
|-------------|-------------|-------------|
| <b>4</b>    | <b>1</b>    | <b>1</b>    |

- **IL CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI DEL D.L. N. 34/2019 E DEL D.M. 17 MARZO 2020**

La collocazione del Comune tra le fasce previste, in attuazione del D.L. n. 34/2019, dal DM 17 marzo 2020 è rilevabile dalle tabelle che seguono:

### CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2023

|  |      |
|--|------|
| Anno ultimo rendiconto approvato       | 2022 |
| Numero abitanti                        | 7059 |
| Ente facente parte di unione di comuni | No   |

| PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2022                                    |                     |
|---|---------------------|
| Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020   |                     |
| <b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020</b>   | <b>1.917.374,86</b> |
| Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE) | <b>639.363,21</b>   |
| <b>TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO</b>  | <b>1.278.011,65</b> |

|                            | ANNO   |        |          |
|----------------------------|--|--------|----------|
|                            | <a href="#">Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</a> | 2023   |          |
|                            | ANNO   | VALORE | FASCIA   |
| Popolazione al 31 dicembre | <b>2021</b>  | 7.059  | <b>e</b> |
|                            | ANNI   | VALORE |          |

|  |       |                 |        |
|--|-------|-----------------|--------|
| Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)   | 2022  | 1.278.011,65 €  | (l)    |
| <b>Spesa di personale rendiconto di gestione 2018</b>  |       | 1.946.357,85 €  |        |
| Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio") | 2020  | 10.471.023,95 € |        |
|  | 2021  | 11.036.098,80 € |        |
|  | 2022  | 11.406.520,69 € |        |
| Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio  |       | 10.971.214,48 € |        |
| Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio  | 2022  | 3.034.295,51 €  |        |
| Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE   |       | 7.936.918,97 €  |        |
| Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette   | (a)   |                 | 16,10% |
| Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM   | (b1)  |                 | 26,90% |
| Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM   | (b2)  |                 | 30,90% |
| Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) < o = (b1))  | (c)   | 857.019,55 €    |        |
| Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) > (b1))   | (c)   |                 |        |
| Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM   | 2023  |                 | 25,00% |
| Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024)  | (d)   | 486.589,46 €    |        |
| Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato  | (e)   | 486.589,46 €    |        |
| Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)  | (f)   | 0,00 €          |        |
| Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)  | (g)   | 0,00 €          |        |
| Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali   | (e+g) | 486.589,46 €    |        |

|  |      |                    |
|--|------|--------------------|
| Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2 | (h)  | 486.589,46 €       |
| Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno                                      | 2023 | 1.764.601,11 € (i) |

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, il calcolo degli spazi assunzionali disponibili ha fatto riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020 – 2021 - 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 .

Ai fini di tale calcolo il Comune si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, in forza del quale: “A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui e' garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente detrazione spesa personale stabilizzato.”. L'applicazione della citata norma consente all'Ente la detrazione dalla spesa complessiva per il personale a tempo indeterminato anno 2022 della somma di € 639.363,21 pari al contributo ricevuto dallo Stato e dalla Regione Calabria a seguito della stabilizzazione del personale già LSU/LPU.

Dalla tabella di calcolo si evidenzia:

- un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 16,10%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90%;
- Il Comune si colloca, pertanto, entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 857.019,55, con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 2.135.031,20;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla “soglia” di Tabella 1, individuando un margine per capacità assunzionale aggiuntiva pari ad € 486.589,46 ( pari al 25%, soglia massima consentita tab. 2 D.M. 17marzo 2020 sulla spesa personale 2018 di Euro 1.946.357,85 ) ;
- il Comune non utilizza i resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M..

In conclusione, la soglia di riferimento individuata per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, è pari ad un importo insuperabile di Euro **1.764.601,11**.

Per completezza di analisi si rappresenta di seguito la situazione dei resti assunzionali relativi al periodo 2015/2020:

| CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*) |                              |                 |   |                      |                           |
|------------------------------------|------------------------------|-----------------|---|----------------------|---------------------------|
| ND                                 | Residui disponibili          | Anno cessazione | Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni | Quota già utilizzata | Quota ancora utilizzabile |
| 1                                  | RESIDUI DISPONIBILI 2015     | 2014            |   |                      | 0,00 €                    |
| 2                                  | RESIDUI DISPONIBILI 2016     | 2015            | 5.184,72 €  |                      | 5.184,72 €                |
| 3                                  | RESIDUI DISPONIBILI 2017     | 2016            | 5.931,61 €  |                      | 5.931,61 €                |
| 4                                  | RESIDUI DISPONIBILI 2018     | 2017            | 11.315,34 €   | 2.545,87 €           | 8.769,47 €                |
| 5                                  | RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A) | 2018            | 267.637,07 €  | 34.972,23 €          | 232.664,84 €              |
| 6                                  | RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B) | 2019            | 68.147,76 €   | 28.196,15 €          | 39.951,61 €               |
| TOTALE                             |                              |                 | 358.216,50 €  | 65.714,25 €          | 292.502,25 €              |

#### LA VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA. IL LIMITE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557/QUATER DELLA LEGGE 296/2006

Il valore di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557/quater della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5/bis della legge n. 114/2014, è pari a € **1.687.943,98**, come risulta dal seguente prospetto:

|  | Spesa Rendiconto ANNO 2011 | Spesa Rendiconto ANNO 2012 | Spesa Rendiconto ANNO 2013 | TOTALE TRIENNIO |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------|
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------|

Comune di Caulonia

|   |                     |                     |                     |                     |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Spese intervento 01   | 2.244.663,71        | 2.123.912,34        | 1.912.186,89        | 6.280.762,94        |
| Spese intervento 03   | 7.215,72            | 14.075,66           | 4.618,62            | 25.910,00           |
| Spese intervento 07   | 164.865,57          | 154.548,33          | 136.964,59          | 456.378,49          |
| Altre spese da specificare  |                     | 22.073,76           |                     | 22.073,76           |
| <b>Totale spese personale (A)</b>   | <b>2.416.745,00</b> | <b>2.314.610,09</b> | <b>2.053.770,10</b> | <b>6.785.125,19</b> |
| <b>(-) Componenti escluse (B)</b>   | <b>654.237,87</b>   | <b>552.729,25</b>   | <b>514.326,13</b>   | <b>1.721.293,25</b> |
| <b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (ex art.1 , comma 557, L. 296/2006 (A-B))</b> | <b>1.762.507,13</b> | <b>1.761.880,84</b> | <b>1.539.443,97</b> | <b>5.063.831,94</b> |

Nel Bilancio di previsione 2023/2025 la spesa di personale sarà contenuta nel rispetto della spesa media del triennio 2011/2013 sopra menzionata, come dimostrato dalla tabella che segue. Gli stanziamenti di bilancio sono comprensivi delle somme relative al trattamento accessorio del personale, della spesa per il segretario comunale, e di qualsiasi altra spesa di personale comunque utilizzato.

| <u>SPESA DEL PERSONALE</u>   | 2023<br>a previsione | 2024<br>a previsione | 2025<br>a previsione |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|
| <b>Le componenti considerate per la determinazione della spesa sono le seguenti:</b>   |                      |                      |                      |
| 1) Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato  | 1.228.384,88         | 1.029.702,60         | 1.029.702,60         |
| 1) Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo determinato  | 240.656,02           | 224.282,52           | 25.418,77            |
| 3) Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili  |                      |                      |                      |
| 4) Retribuzione per Agenti P.M. stagionali finanziate con sanzioni per violazioni c.d.s.   |                      |                      |                      |
| 5) Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli articoli 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto |                      |                      |                      |
| 6) Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.l.vo n. 267/2000   |                      |                      |                      |
| 7) Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.lgs. n. 267/2000   |                      |                      |                      |
| 8) Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori   | 421.992,74           | 343.272,15           | 298.877,50           |
| 9) Oneri per il nucleo familiare, spese per equo indennizzo  |                      |                      |                      |
| 10) Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando   |                      |                      |                      |
| 11) Diritti di segreteria/rogito   | 7.500,00             | 7.500,00             | 7.500,00             |
| 12) Spese per missioni   |                      |                      |                      |
| 13) Incentivo al RUP finanziato da contributi da altri Enti della P.A.   |                      |                      |                      |
| 14) buoni pasto  | 2.000,00             | 1.500,00             | 1.500,00             |

|  |  |  |  |  |              |              |              |
|--|--|--|--|--|--------------|--------------|--------------|
|  |  |  |  |  | 1.900.533,64 | 1.606.257,27 | 1.362.998,87 |
| <b>A) SPESE MACROAGGREGATO 1</b>   |  |  |  |  |              |              |              |
| Compensi servizio lavoro interinale  |  |  |  |  |              |              |              |
| <i>Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 e art. 90 D.lgs. n. 267/2000</i> |  |  |  |  |              |              |              |
| <i>contributi per incarichi</i>  |  |  |  |  |              |              |              |
| <i>buoni pasto</i>   |  |  |  |  |              |              |              |
| <i>IRAP su retribuzione del personale al netto dell'IRAP su compensi degli Amministratori</i>                |  |  |  |  |              |              |              |
| <b>(B) SPESE MACROAGGR. 3 E MACROAGGR. 2</b>   |  |  |  |  |              |              |              |
| <b>SPESA COMPLESSIVA (A+B)</b>   |  |  |  |  |              |              |              |

|  |  |  |  |  |                     |                    |                      |
|--|--|--|--|--|---------------------|--------------------|----------------------|
| <b>A detrarre</b>  |  |  |  |  |                     |                    |                      |
| 1) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti statali e regionali (Stabilizzazione ex LSU/LPU)  |  |  |  |  | 640.054,62          | 626.766,84         | 626.766,84           |
| 2) Diritti di segreteria per rogito  |  |  |  |  | 7.500,00            | 7.500,00           | 7.500,00             |
| 3) Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno                      |  |  |  |  |                     |                    |                      |
| 4) Incentivo al RUP finanziato con contributi da altri Enti della P.A. ( Retrib. + oneri+IRAP)   |  |  |  |  |                     |                    |                      |
| 5) Spese per la formazione e rimborsi per le missioni  |  |  |  |  |                     |                    |                      |
| 6) Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate  |  |  |  |  |                     |                    |                      |
| 7) Spesa a carico regione per differenze retributive personale LSU/LPU a seguito aggiornamento importi orari per applicazione C.C.N.L. 2006/2007 e 2008/2009 compreso IRAP |  |  |  |  |                     |                    |                      |
| 6) Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (CCNL 2019/2021)   |  |  |  |  | 44.779,00           |                    |                      |
| 7) Spesa Vigili Stagionali finanziata da entrate per sanzioni da violazioni al codice della strada   |  |  |  |  |                     |                    |                      |
| 8) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici                         |  |  |  |  |                     |                    |                      |
| 9) Spesa convenzione di segreteria a carico altro Ente   |  |  |  |  | 48.843,12           | 48.843,12          | 48.843,12            |
| <b>Totale componenti escluse</b>   |  |  |  |  | <b>741.176,74</b>   | <b>683.109,96</b>  | <b>683.109,96</b>    |
| <b>TOTALE SPESA</b>  |  |  |  |  | <b>1.159.356,90</b> | <b>923.147,31</b>  | <b>679.888,91</b>    |
| <i>spesa media triennio 2011/2013</i>  |  |  |  |  | 1.687.943,98        | 1.687.943,98       | 1.687.943,98         |
| <b>Rispetto limite di spesa</b>  |  |  |  |  | <b>- 528.587,08</b> | <b>-764.796,67</b> | <b>-1.008.055,07</b> |

La **PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025** è stato approvata giusta delibera di Giunta Municipale n. 164 del 29/06/2023.

### 3.3.5 Le assunzioni programmate:

| ANNO          | PROFILO PROFESSIONALE                          | MODALITA' DI ACCESSO                              | TIPOLOGIA DI CONTRATTO  | NUMERO DI POSTI |
|---------------|--|---|---|-----------------|
| 2023          | Assistenti Sociali- Cat.D1)                    | proroga contratto                                 | part-time 34 ore settimanali a tempo determinato  | 15              |
| 2023          | esecutore supporto amministrativo ATS cat. B1) | ex art. 92 TUEL DLgs n. 267/2000                  | part-time 12 ore settimanali a tempo determinato  | 1               |
| 2023          | Assistenti Sociali- Cat.D1)                    | Concorso pubblico/ mobilità/ utilizzo graduatorie | full time tempo indeterminato<br>(etero-finanziato con risorse Fondo Solidarietà Comunale comunali) | 1               |
| 2024          | Assistenti Sociali - Cat.D1)                   | proroga contratto                                 | part-time 34 ore settimanali a tempo determinato  | 15              |
| 2025          | =====  | =====   | =====   | =====           |
| <b>TOTALE</b> |  |   |   | <b>32</b>       |

#### CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo, giusto verbale n. 19/2023, acquisito agli atti di protocollo n.15687 del 18/08.2023.

### 3.3.6 Il programma della formazione del personale:

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- Privacy;
- Contabilità pubblica;
- Appalti pubblici;

### 3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione, in particolare le attività e i processi che sono stati informatizzati sono:

- lo sportello unico delle attività produttive;
- lo sportello unico dell'edilizia;
- l'anagrafe nazionale della popolazione residente;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA.

### 3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:

#### Sito web istituzionale

| Intervento   | Tempi di adeguamento |
|--|----------------------|
| Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo                           | 31.12.2023           |
| Formazione – Aspetti normativi   | 31.12.2023           |
| Siti web e/o app mobili – Analisi dell’usabilità   | 31.12.2023           |
| Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili) | 31.12.2023           |
| Siti web – Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i                                  | 31.12.2023           |

#### Siti web tematici

| Intervento   | Tempi di adeguamento |
|--|----------------------|
| Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo                           | 31.12.2023           |
| Siti web e/o app mobili – Analisi dell’usabilità   | 31.12.2023           |
| Siti web e/o app mobili – Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili) | 31.12.2023           |

#### Formazione

| Intervento                     | Tempi di adeguamento |
|--------------------------------|----------------------|
| Formazione – aspetti normativi | 31.12.2023           |
| Formazione – aspetti tecnici   | 31.12.2023           |

#### Postazioni di Lavoro

| Intervento | Tempi di adeguamento |
|------------|----------------------|
|            |                      |

|   |            |
|---|------------|
| Postazioni di lavoro – attuazione specifiche tecniche | 31.12.2023 |
|---|------------|

**Organizzazione del Lavoro**

| <b>Intervento</b>  | <b>Tempi di adeguamento</b> |
|--|-----------------------------|
| Organizzazione del lavoro – Piano per l’acquisto di soluzioni hardware esoftware | 31.12.2023                  |

### 3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (C.U.G.) è stato nominato con determina del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 81/2023 e questo sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

#### **4. MONITORAGGIO**

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV.

Partecipano al monitoraggio dell’implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti/responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell’approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell’attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell’implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell’attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell’attività di rilevazione della customer satisfaction;
6. I risultati dell’attività svolte in lavoro agile/da remoto;
7. I risultati dell’attività svolte per favorire le pari opportunità.