

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 DEL COMUNE DI CRUCOLI

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di CRUCOLI

Indirizzo: Via Roma 6 – CRUCOLI (KR) Codice fiscale:
00297210791

Sindaco: Cataldo Librandi

Numero dipendenti al 31/12/2022: 18

Numero abitanti al 31/12/2022: 2881

Telefono: +39 0962/33274

Sito internet: <https://comune.crucoli.kr.it/> E-mail:

protocollo@comune.crucoli.kr.it

PEC: protocollo.comunecrucoli@pcert.postecert.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico

La presente sottosezione non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti. Si rimanda conseguentemente alle indicazioni contenute nella sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, aggiornato da ultimo con deliberazione di consiglio comunale n. 10 del 08/02/2023.

2.2. Performance

Al fine di semplificare l'attività di programmazione è stato ritenuto opportuno integrare la presente sottosezione - pur non rientrando tra quelle che devono essere obbligatoriamente compilate dal Comune di CRUCOLI, in quanto Ente con meno di 50 dipendenti – inserendo il Piano degli obiettivi e della performance per il triennio 2023/2025. Tale Piano, predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, è consultabile al seguente link;

Piano della Performance | Comune di CRUCOLI ([Amministrazione Trasparente \(urbi.it\)](#)), e costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento.

Gli obiettivi – di performance organizzativa e individuale - in esso contenuti sono finalizzati alla creazione di valore pubblico attraverso:

- il miglioramento dell'efficienza, efficacia economicità e qualità dell'azione amministrativa;
- La riduzione del rischio istituzionale in materia di corruzione e potenziamento delle attività in materia di trasparenza;
- Il miglioramento dei processi di funzionamento e di erogazione dei servizi dell'Ente.

2.3 Sottosezione di programmazione

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 29/06/2022 che si intende procedere per il triennio 2023 – 2025 procedere ad alla sua conferma in quanto:

- nel Comune non è stato recentemente accertato alcun fatto corruttivo
- non vi sono state modifiche organizzative rilevanti;

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• non si sono verificate ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno;• il RPCT non ha evidenziato la necessità di adottare integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nel PTPC già approvato; |
|--|---|



Rischi corruttivi e trasparenza

Il suddetto Piano è composto:

- dalla valutazione di impatto del contesto esterno e interno;
- dalla mappatura dei processi e catalogo dei rischi (prendendo in considerazione, tra l'altro, le seguenti aree a rischio corruttivo: autorizzazioni e concessioni, contratti pubblici, concorsi e procedure selettive, altri processi individuati da RPCT);
- dall'analisi dei rischi;
- dalla individuazione e programmazione delle misure di prevenzione;
- dall'elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente.

Il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, definitivamente approvato dal Consiglio dell'Anac il 17 gennaio 2023, con delibera n. 7, prevede la possibilità, al paragrafo 10.1.2, di confermare, dopo la prima adozione, per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, nel caso in cui non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non vi siano state modifiche organizzative rilevanti e non siano stati modificati gli obiettivi strategici dell'ente né siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti dell'anticorruzione e della trasparenza.

Per la sua consultazione si rinvia pertanto al seguente link:

https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/fecore01.sto?CPT=N&FileContesto=UR&SottoContesto=OpenData&SBUSTA=S&DB_NAME=n1201841&NDFH=232418&TDFH=OPEN1&PRFH=ALBERATURA&MPFH=1&AEFH=RTRADNLZJXOATRYLGKJCVWQQHIURAHRAPONCQGKXQDAJE1NYMGXSXRCEUSVILPGDTWVIVCO1SAQ_N1201841M1201841&FNFH=PTPC T20222024Crucoli.pdf

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione
di
programmazione
Struttura
organizzativa

La struttura organizzativa del Comune di CRUCOLI è determinata secondo il seguente funzionigramma:

Organizzazione in settori, servizi e uffici

AREA	SERVIZIO	UFFICIO		
1. Area Affari generali Demografico, Elettorale	SEGRETERIA E AFFARI LEGALI	1)	Segreteria	
		2)	Contenzioso e contratti	
		3)	Trasparenza e anticorruzione	
	DEMOGRAFICI	SERVIZI SOCIALI	1)	Anagrafe
			2)	Stato Civile
			3)	Elettorale
			4)	Servizi cimiteriali
			5)	Protocollo
			6)	Statistica e Toponomastica
			1)	Istruzione (Mensa, Diritto allo studio ecc.)
			2)	Biblioteca
			3)	Cultura, Sport, tempo libero Spettacolo
			4)	Servizi sociali
	2. Area finanziaria, e personale	RAGIONERIA	1)	Contabilità
PROGRAMMAZIONE BILANCIO		2)	Programmazione e Bilancio	
CONTROLLO DI GESTIONE		3)	Finanza e controllo di gestione	
PERSONALE		4)	Personale (Status Giuridico ed Economico)	
3. Area Tecnica	MANUTENTIVO	1)	Gestione Magazzino e Mezzi	
		2)	Manutenzione, Viabilità, Verde	
		3)	Patrimonio Comunale	
	URBANISTICA - CIMITERO - EDILIZIA PRIVATA -SERVIZI AMBIENTALI	1)	Urbanistica	
		3)	Edilizia privata	
		4)	Servizi Cimiteriali	
	LAVORI PUBBLICI ED ESPROPRI	1)	Lavori Pubblici	
		2)	Espropri	
	VIGILANZA	1)	Polizia Municipale	
		2)	Notifiche ed accertamenti	
3)		Protezione civile e randagismo		
4)		Ufficio Commercio		
4. Servizi a Rete e Tributi	SERVIZI A RETE E TRIBUTI SUAP		Pubblica Illuminazione (Manutenzione) Servizi Ecologici Servizio Idrico Integrato (Manutenzione) Depuratori (Manutenzione) Tributi e altre entrate Sportello SUAP Servizi informatici	

	<p>L'ente attualmente è gestito da sole tre posizioni organizzative mentre le funzioni di responsabile del settore finanziario alla data attuale sono esercitate dal Sindaco. Si evidenzia inoltre la mancanza di cat.B (ad eccezione dell'autista scuolabus) mentre sono presenti diverse cat. A)</p>
--	---

<p>Sottosezione</p> <p>diprogrammazione</p> <p>Organizzazione dellavoro agile</p>	<p><u>Normativa</u></p> <p>Il lavoro agile è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa flessibile che consente lo svolgimento della stessa in luogo diverso da quello della sede di lavoro assegnata, cioè presso la propria residenza, domicilio o altro luogo ritenuto idoneo. Tale modalità consente, nel concreto, di contemperare le seguenti finalità: per l'amministrazione quella di garantire l'erogazione dei servizi con modalità spazio-temporali innovative e con livelli ritenuti adeguati di efficienza ed efficacia; al dipendente di poter svolgere la prestazione lavorativa con modalità che meglio concilino tempi di vita e di lavoro, nel rispetto comunque dei principi di pari opportunità e non discriminazione. Per tali finalità il lavoro agile è stato introdotto nella Pubblica Amministrazione con la legge n. 81 del 22 maggio 2017 che, al capo II, ne disciplina i contenuti e le modalità di svolgimento. Inoltre, sempre al fine di individuare le modalità attuative del lavoro agile e definire le misure organizzative, il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020, ha introdotto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA).</p> <p>Il lavoro agile di cui al D. Lgs. n. 81/2017 è inoltre disciplinato dal nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al comparto funzioni locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, dall'articolo 63 all'articolo 67. Tali articoli, provvedono:</p> <ul style="list-style-type: none">- a definire il lavoro agile inquadrandolo come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità, individuando inoltre i relativi principi;- a disciplinare le modalità di accesso al lavoro agile, stabilendo che l'adesione a tale forma di esecuzione della prestazione lavorativa ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e
--	---

	<p>indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato;</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli elementi essenziali dell'accordo individuale che deve essere sottoscritto tra l'Amministrazione comunale e il dipendente che decida di avvalersi del lavoro agile; - l'articolazione della prestazione in modalità agile e il diritto alla disconnessione; - la preparazione del personale al fine di fornire la dovuta formazione per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione. <p>Tanto premesso, tenuto conto delle indicazioni del nuovo CCNL enti locali, questa Amministrazione provvederà nel corso del 2023: a individuare, previo confronto sindacale, i criteri generali per l'individuazione dei processi e attività di lavoro suscettibili di essere svolti in modalità agile; a disciplinare con apposito provvedimento tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.</p>
<p>Sottosezione di programmazione</p> <p>Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2022: La dotazione organica al 31.12.2022 era composta da n. 18 posti a cui si aggiunge una figura part-time a tempo determinato (Convenzione ai sensi dell'ex art. 14 CCNL 2016/2018)</p> <p>La dotazione organica attuale, costituita in base alle risultanze del piano triennale del fabbisogno del personale e determinata, da ultimo, dalla deliberazione di Giunta comunale del 02.08.2023, n. 44, è riassumibile nel sottostante prospetto:</p> <p>TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO</p> <p>SETTORE 1° SERVIZI AFFARI GENERALI DEMOGRAFICI - PROTOCOLLO</p> <p>Cat. A) n° 2 Cat. B) n° 1 Cat. C) n° 2 Cat. D) n°1 in fase di successiva programmazione</p> <p>SETTORE FINANZIARIO Cat. D) n. 1 programmato</p> <p>SETTORE TECNICO URBANISTICA VIGILANZA</p> <p>TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 6</p> <p>Categoria D n. 1 Categoria C n. 1 Categoria C n. 2 vigili urbani Categoria A n. 3 più due programmati</p> <p>TRIBUTI SERVIZI A RETE</p> <p>Categoria D n. 1 Categoria C n. 2 Categoria A n. 3 più due programmati</p>

Programmazione strategica delle risorse umane:

Con riguardo alla previsione relativa al piano delle assunzioni ed al fabbisogno del personale per il triennio 2023 – 2025 questa amministrazione alla data attuale programma la sola assunzione del Responsabile del settore finanziario cat. D di cui questo Ente è attualmente sprovvisto. Per tale assunzione si procederà o mediante l'istituto della mobilità obbligatoria e volontaria o attraverso l'utilizzo di graduatorie di altro Ente o attraverso concorso pubblico per titoli ed esami;

Tuttavia da qui a breve dovrà necessariamente essere modificato il presente fabbisogno in quanto dovrà essere verificata la possibilità di procedere all'assunzione dei TIS, ciò non appena saranno pubblicati i decreti da parte delle competenti amministrazioni. Inoltre, a seguito della verifica della possibilità di stanziare le somme di cui al comma 612 della legge finanziaria per il 2022 l. 234 del 30/12/2021 le stesse saranno utilizzate per due progressioni verticali una afferente l'apicale degli affari generali l'altra necessaria a prevedere la figura del messo notificatore di cui questo Ente è totalmente privo;

Per tali previsioni si procederà, con separato atto, ad integrare il presente fabbisogno e di conseguenza a dar contezza del rispetto dei tetti di spesa nonché a richiedere una nuova autorizzazione alla Cosfel;

Per quanto sopra il presente piano assunzionale prevederà esclusivamente per il 2023 l'assunzione del Responsabile del settore finanziario cat. D mediante l'istituto della mobilità obbligatoria e volontaria o attraverso l'utilizzo di graduatorie di altro Ente o attraverso concorso pubblico per titoli ed esami;

Per quanto sopra si da atto che:

il Comune di Crucoli :

non ha rilevato situazioni di eccedenza di personale, in base all'art. 33, commi 1 e 2 del D.Lgs 165/2001, a seguito della ricognizione annuale effettuata con il coinvolgimento dei Responsabili delle strutture organizzative (Settori);

ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557-quater integrato dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014;

ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs.. 11 aprile 2006, n. 198;

ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2023;

ha rispettato il principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" in relazione a quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla L.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 convertito dalla L. 114/2014, disposizioni che costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano gli enti locali ed il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale;

Il Comune di Crucoli ha verificato il non superamento dei valori soglia previsti dal D.P.C.M. del 17.03.2020, per come qui di seguito indicato nella tabella attestandosi al 27,6 % per la prima soglia e 31,06% per la seconda per come risulta dai seguenti dai sottoriportati prospetti.

CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI - Anno 2023 (DPCM 17 marzo 2020)

Comune di Crucoli

Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4

Popolazione	2.881
Fascia di riferimento	C
Valore 1° soglia	27,6%
Valore 2° soglia	31,6%

CALCOLO RAPPORTO

SPESE DI PERSONALE

		Conto Piano dei conti integrato
Redditi da lavoro dipendente	568.620,81	
Spesa arretrati contrattuali (sottratto nella somma)		U.1.01.00.00.000
Incentivi funzioni tecniche (sottratto nella somma)		
Rimborso spese personale comandato (da aggiungere)		U.1.09.01.00.000
Somministrazione		U.1.03.02.12.001
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003
Altre forme di lavoro flessibile		U.1.03.02.12.999
	568.620,81	

ENTRATE CORRENTI

		Titolo 1	Titolo 2	Titolo 3
Entrate rendiconto anno 2022	3.290.189,59	2.493.377,93 €	432.086,41 €	364.725,25 €
Entrate rendiconto anno 2021	2.986.056,23	2.162.795,51 €	440.960,03 €	382.300,69 €
Entrate rendiconto anno 2020	3.170.822,53	2.382.734,41 €	392.241,61 €	395.846,51 €
	Media			
FCDE bilancio assestato 2022	585.882,90			
ENTRATE DA CONSIDERARE	2.563.139,88			

41.707,17 IRAP

Rapporto	22,18%
----------	--------

Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA

Limite teorico	707.426,61
Margine	138.805,80 VALORE INCREMENTO DA UTILIZZARE

Step 3b - VERIFICA LIMITE MAX ANNO 2023 (art. 5)

Percentuale massima incremento spesa	29,0%
Spesa di personale da rendiconto 2018	757.439,52
Incremento massimo anno 2023	219.657,46 Non utilizzare

Step 3c - UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI RESIDUE DA TURNOVER

Margini assunzionali da turnover ancora disponibili quinquennio 2015-2019	
---	--

Totale teorico spazi assunzionali	0,00
SOMMA Alternativa	138.805,80 €

Da utilizzare se maggiore della capacità di spesa ma nel limite del valore massimo 2023

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

- il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del “valore soglia” di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 27,6%;
- di conseguenza, il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall’art. 4 del DPCM citato, è pari a € 138.805,80;
- è stato positivamente verificato il rispetto del tetto del lavoro flessibile ai sensi dell’art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

b) stima del trend delle cessazioni:

Non risultano agli atti dell’Ente richieste di cessazione del rapporto di lavoro.

c) stima dell’evoluzione dei bisogni:

Non sono previsti – allo stato attuale – ulteriori nuove assunzioni rispetto al D1 per l’ufficio di Ragioneria.

Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse

Dall’ 01/01/2023 al fine di garantire una migliore organizzazione e gestione delle attività e funzioni dell’Ente è stata riallocata un’unità di personale dal settore amministrativo al settore finanziario.

Strategia di copertura del fabbisogno

I posti vacanti nella dotazione organica dell’Ente sono relativi:

- assunzione del Responsabile del settore finanziario cat. D
- alla possibile stabilizzazione dei TIS;
- alla possibilità di procedere a due progressioni verticali a seguito della verifica della possibilità di stanziare le somme di cui al comma 612 della legge finanziaria per il 2022 l. 234 del 30/12/2021 una afferente l’apicale degli affari generali, l’altra necessaria a prevedere la figura del messo notificatore di cui questo Ente è totalmente privo;

Per l’assunzione della cat. D) si procederà o mediante l’istituto della mobilità obbligatoria in alternativa volontaria o attraverso l’utilizzo di graduatorie di altro Ente o attraverso concorso pubblico per titoli ed esami;

Formazione del personale

L’amministrazione promuove e incoraggia percorsi di formazione professionale dei dipendenti dell’Ente. A tal proposito si fa presente che l’attività di formazione viene svolta sia direttamente dall’Ente – attraverso la messa a disposizione di servizi di aggiornamento online nonché attraverso formazione a cura del Segretario Comunale.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

<p>4. Monitoraggio</p>	<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"; • secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e, in particolare, tenendo conto delle indicazioni formulate nel paragrafo 10.2.1, rubricato "Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni", del PNA 2022/2024; • su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.