



COMUNE DI SANTA DOMENICA TALAO

(Provincia di Cosenza)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

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



Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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



Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D. Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

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

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



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

- a) Piano della performance;
- b) Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- c) Piano per le azioni positive;
- d) Piano organizzativo del lavoro agile;
- e) Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Si rammenta che il Comune ha attualmente in servizio un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità e che, pertanto, è tenuto alla redazione del Piano in modalità semplificata avente la seguente struttura:

N.	SEZIONE	OBBLIGO
1	SEZIONE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	SI
2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1	VALORE PUBBLICO	NO
2.2	PERFORMANCE	NO
2.3	RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	SI
3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	SI
3.2	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	SI
3.3	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	SI
4	MONITORAGGIO	NO


Tuttavia, si è ritenuto opportuno compilare le sottosezioni “*Valore pubblico*” e “*Performance*”, rimandando agli atti collegati, al fine di fornire uno strumento completo ed integrato, in grado di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione.

Quanto al momento di approvazione del P.I.A.O., l'art. 8, c. 2, D.M. n. 132 del 30 giugno 2022 dispone testualmente che "*In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione del PIAO, di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci*". Allo stato, la proroga del bilancio di previsione 2023/2025 al 15/09/2023, stabilita con decreto del Ministero dell'Interno del 28 luglio 2023, comporta anche la conseguente proroga della scadenza per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione al 15/10/2023.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
Logo e denominazione del Comune	 COMUNE DI SANTA DOMENICA TALAO	note
Indirizzo	Corso Mazzini, n. 34	
Recapito telefonico	0985 29151	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.santadomenicatalao.cs.it/	
e-mail	amministrativo@comune.santadomenicatalao.cs.it	
PEC	protocollo.santadomenicatalao@asmepec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00383810785	
Sindaco	Alfredo Giuseppe Lucchesi	
Numero dipendenti al 31.12.2022	7	
Numero abitanti al 31.12.2022	1145	



SEZIONE 1.2 - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Santa Domenica Talao è un comune italiano della provincia di Cosenza, in Calabria, con una popolazione di n. 1145 abitanti al 31.12.2022 che si estende su una superficie di circa 36 Km². È situato in media a 304 metri sul livello del mare. Il suo territorio confina con quello dei Comuni di Orsomarso, Papisidero, Praia a Mare, San Nicola Arcella e Scalea. Ha le seguenti coordinate geografiche 39° 49' Nord, 15° 51' Est.

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, si prendono in considerazione i 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, disponibile alla pagina web:

<https://www.interno.gov.it/it/stampa-e-comunicazione/dati-e-statistiche/relazione-parlamento-sullattivita-forze-polizia-sullo-stato-dellordine-e-sicurezza-pubblica-e-sulla-criminalita-organizzata>

MOVIMENTO DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE DEL COMUNE DI SANTA DOMENICA TALAO

	2020	2021	2022
Maschi	595	592	581
Femmine	582	571	564
Totale	1177	1163	1145

	2020	2021	2022
Nati	25	15	8
Deceduti	33	20	7
Saldo naturale	-8	-5	1
Immigrati	52	36	21
Emigrati	63	43	16
Saldo migratorio	-11	-7	5

SEZIONE 1.3 - ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa dell'ente prevede due soli settori:

1. Settore Tecnico-Amministrativo;
2. Settore Finanziario-Tributi;

L'ente ha a disposizione n.1 agente di polizia locale che è assegnato al Settore n.1.

È presente un Segretario comunale nell'ambito della convenzione per la sede di Segreteria stipulata con il Comune di Sanginetto (CS).



MODALITÀ DI GESTIONE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI

I Servizi Pubblici Locali sono rivolti a soddisfare i bisogni di una comunità in termini di sviluppo sia economico che civile e di promozione sociale. Per questa ragione, l'erogazione dei **servizi locali** si ispira ai **principi di uguaglianza, imparzialità, partecipazione e tutela degli interessi degli utenti**: dunque *tutti i cittadini* devono poter essere messi in grado di *usufruire di tali servizi in termini di qualità e di accessibilità del servizio stesso*.

Servizi gestiti in forma diretta:

1. CERTIFICATI E DOCUMENTI: Anagrafe, stato civile, accesso agli atti, servizio civile, servizi elettorali (in generale, i c.d. “servizi delegati”);
2. SERVIZI INFORMATIVI: Informazioni all’utenza: albo pretorio;
3. CULTURA: Archivi, biblioteche, museo comunale
4. ISTRUZIONE, FORMAZIONE E GIOVENTÙ, SPORT: Servizi per l'infanzia, uso impianti sportivi
5. AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO: Cimiteri, verde pubblico, inquinamento, protezione civile;
6. TRIBUTI E PAGAMENTI Accertamento e riscossione Tributi. e entrate comunali, agevolazioni fiscali, fatturazione elettronica;
7. URBANISTICA ED EDILIZIA: Pianificazione del territorio, catasto, espropriazioni, rilascio permessi di costruire, edilizia residenziale;
8. COMMERCIO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE: Autorizzazioni, concessioni;
9. SUAP mercati, concessione strutture pubbliche;
10. RETI DI FORNITURA DEI SERVIZI Acquedotti, fognature, gas, luce;
11. POLIZIA MUNICIPALE Verbalizzazioni, rilievi, polizia amministrativa.

Servizi affidati a soggetti esterni:

1. Servizio di raccolta e smaltimento dei rifiuti
2. Servizio di refezione scolastica
3. Servizio di trasporto scolastico

Servizi gestiti in forma associata

1. SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI E SANITARI: Assistenza anziani, sostegno per i disabili, sussidi per gli indigenti, servizi per l’immigrazione (all’interno dell’Ambito Territoriale Ottimale Praia a Mare/Scalea);
2. UFFICIO DI SEGRETERIA: Convenzione per la gestione associata del servizio di segreteria comunale al 50% con il Comune di Sangineto;
3. Ente di governo Autorità Rifiuti e risorse idriche Calabria (ARRICAL);

Servizi affidati a organismi partecipati o in concessione

Non ricorre la fattispecie.

L'ENTE DETIENE LE SEGUENTI PARTECIPAZIONI:

Enti strumentali controllati:

Non ricorre la fattispecie.

Enti strumentali partecipati



Non ricorre la fattispecie.

Società controllate

Non ricorre la fattispecie.

Società partecipate

- Asmenet Calabria Scarl - % di partecipazione: 0.13;
- Alto tirreno cosentino Scarl – Patti territoriali. - % di partecipazione: 1.09;
- G.A.L. Riviera dei cedri Scarl - % di partecipazione: 2.74.

Servizi gestiti in concessione:

Non ricorre la fattispecie.

Altre forme

Nessun'altra forma di partecipazione e/o gestione differente da quanto già riportato.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione 2023-2025 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale del 27.06.2023, n. 11.
2.1.1 Piano delle Azioni Positive	Ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, per gli enti fino a 50 dipendenti non è prevista la compilazione della sottosezione 2.1 "Valore pubblico". Tuttavia, si ritiene opportuno implementare tale sezione, per dare organicità al documento, con il Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2023-2025 , richiamando la Deliberazione di Giunta comunale del 14 aprile 2023, n. 32.
2.2 Performance	Piano degli obiettivi di performance anno 2023, approvato con Deliberazione di Giunta comunale dell'11 settembre 2023, n. 77 e Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMIVAP), approvato con Deliberazione di Giunta Comunale del 20.11.2018, n. 87.



2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

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 del 2012 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 a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione 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, potrà contenere:

- 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.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi 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 (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. 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 quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'ente procede alla **mappatura dei processi**, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) Autorizzazione/concessione;
- b) Contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) Concorsi e prove selettive;
- e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) 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 sezione 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.

Per la pianificazione si veda:

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 approvato con Deliberazione di Giunta comunale del 17 marzo 2021, n. 30; confermato per il 2022 con Deliberazione di Giunta comunale del 19 maggio 2022, n. 47; confermato per il 2023 con Deliberazione di Giunta comunale del 05 settembre 2023, n. 67.

<http://trasparenzasantadomenicatalao.asmenet.it/index.php?action=index&p=396>



SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

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

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

ORGANIGRAMMA E MACROSTRUTTURA:

Il decreto legislativo n. 165/2001, all'articolo 6, comma 1, stabilisce che la struttura degli uffici deve essere conforme al Piano Triennale dei Fabbisogni. Considerare la struttura degli uffici come un elemento fisso e non modificabile comporterebbe l'inversione dell'ordine logico della programmazione ed il rischio di non rispettare i principi di ottimizzazione delle risorse, basando la pianificazione sui posti vuoti invece che sulle effettive esigenze. Pertanto, la programmazione dei fabbisogni deve procedere di pari passo con l'analisi della struttura organizzativa.

Per tali ragioni, si rappresenta di seguito l'attuale assetto organizzativo:

- **Settore 1 – Tecnico – Amministrativo**
- **Settore 2 – Finanziario – Tributi**

Responsabili e personale assegnato al Settore

1. SETTORE TECNICO - AMMINISTRATIVO

Responsabile: Geom. Bernardo Salvatore Fasanaro (Area dei Funzionari e dell'EQ)

Personale a tempo indeterminato assegnato all'Ufficio Amministrativo:

1. Sig.ra Pina Rosa Bloise (Area degli Operatori);
2. Sig.ra Maria Elena Riccetti (Area degli Operatori).

Personale a tempo indeterminato assegnato all'Ufficio Tecnico:

1. Sig. Salvatore La Greca (Area degli Operatori);
2. Sig. Carmine Domenico Candia (Area degli Operatori).

- Nel Settore è anche assegnato il sig. Diodato Campagna – Polizia Locale (Area degli Istruttori)

- Il Responsabile del Settore è stato individuato quale Responsabile della Transizione digitale ex art. 17 D.lgs. 82/2005(CAD).

2. SETTORE FINANZIARIO - TRIBUTI

Responsabile Rag. Maria Rosaria De Lutiis – (Area degli Istruttori)

Personale a tempo indeterminato assegnato:

1. Rag. Maria Rosaria De Lutiis (Area degli Istruttori).



UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE

1. Segretario comunale in convenzione per la gestione associata del servizio di Segreteria comunale al 50% con il Comune di Sangineto (CS): Dott. Lorenzo Gagliardi



I dipendenti del Comune di Santa Domenica sono n. 7 di cui n. 6 assegnati al Settore 1 (ivi compreso n. 1 istruttore di Polizia Locale) e n.1 al Settore 2.

Presso l'Ente prestano servizio e rappresentano risorse eterofinanziate, altresì:

- n. 4 lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità nel bacino regionale presso le PP.AA. della Regione Calabria ai sensi della L.R. 2 agosto 2013, n. 40;
- n. 2 lavoratori di cui all'art. 2 della L.R. 13 giugno 2008, n. 15 presso le PP.AA. della Regione Calabria.

Con Determinazione n. 85 del 28.03.2023 del Settore 1 è stato effettuato il reinquadramento del personale secondo il nuovo sistema di classificazione articolato in quattro aree disposto dal C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali per il triennio 2018-2021:

- Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione
- Area degli istruttori
- Area degli operatori esperti
- Area degli operatori

L'ente ha pertanto – sulla base dei dipendenti in servizio – ha identificato i profili professionali e li ha collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, allegate al C.C.N.L. 2018-2021.



3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile all'interno dell'ente, così come indicato al Titolo VI "Lavoro a distanza", Capo I "Lavoro agile", artt. 63 e ss. del CCNL Funzioni Locali 2018-2021 e così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Santa Domenica Talao, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Si fa presente che l'Ente – allo stato attuale – non è dotato delle strumentazioni hardware, software e di sicurezza idonee e necessarie allo svolgimento del lavoro a distanza.

**3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale:**

Piano triennale dei fabbisogni del personale e contestuale verifica delle eccedenze di personale per gli anni 2023-2024-2025 approvato con Deliberazione di giunta comunale n. 80 del 14.10.2023.

Quanto segue rappresenta una serie di quadri di sintesi legati all'organizzazione interna del personale, dovendosi integralmente rimandare all'atto di giunta sopra indicato per l'individuazione dei fabbisogni di personale per il triennio considerato, con la doverosa precisazione che per la programmazione delle assunzioni riportata in premessa nella delibera citata soggiace ad un refuso, dovendosi pertanto interamente richiamare – come in tale Sottosezione riportato – il piano assunzionale indicato nel deliberato.

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (Dotazione organica)**Premessa**

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

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

Il Comune di Santa Domenica Talao, con Deliberazione del Consiglio comunale n. 15 del 26.08.2019 ha deliberato il ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'art. 243-bis del D.Lgs. 267/2000. L'Ente è pertanto sottoposto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale ex art. 243-bis, comma 8, lett. d) e g), del D.lgs. 267/2000, ad opera della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL) per tutta la durata del piano di riequilibrio.

Con la decisione n. 26 del 16 marzo 2023, la COSFEL ha approvato la dotazione organica adottata dal Comune di Santa Domenica Talao con la Deliberazione di Giunta comunale n. 100 del 20.12.2022, risultando pertanto quest'ultima così come segue:

AREA	SETTORE	ARE A	PROFILO	POST I	OC C	VA C		
AMMINIST R- TECNICA	AMMINIST R	I	Istruttore amministrativo	1		1		
		OE	Autista scuolabus*	1		1		
		OE	Operatore esperto amministrativo*	2	2		Ex LSU/LP U stabilizza ti	
		TECNICO	F	Funzionario amministrativo/ tecnico	1	1		
			O	Operatore	2	2		



POLIZIA MUNICIPAL E	POLIZIA MUNICIPAL E	I	Istruttore di Polizia Locale	1	1		
FINANZIARIO	FINANZIARIO	I	Istruttore amministrativo/contabile	1	1		
TOTALE POSTI				9	7	2	

- 1) Tutti i posti della dotazione organica sono stati autorizzati a tempo pieno (36 ore), mentre i due ex LSU/LPU sono part time (24 ore) stabilizzati in deroga rispetto al limite posto dall'art. 53 CCNL Funzioni Locali 2016-2018 poiché rientranti espressamente tra le ipotesi eccezionali dettate dal contratto stesso.
- 2) Nella dotazione organica, in chiave dinamica e prospettica, si evidenzia (anticipando quanto rappresentato nella Tabella sulle cessazioni di rapporto di lavoro di cui al punto seguente 3.3.2) che nel corso dell'anno 2024 si registreranno i seguenti collocamenti a riposo:
 - a) SETTORE TECNICO-AMMINISTRATIVO: n. 1 funzionario direttivo tecnico (Area dei Funzionari e dell'EQ);
 - b) SETTORE TECNICO-AMMINISTRATIVO: n. 1 operatore tecnico manutentivo (Area degli Operatori),
 - c) SETTORE TECNICO-AMMINISTRATIVO: n. 1 operatore esperto amministrativo (Area degli Operatori Esperti) – LSU/LPU stabilizzato extra dotazione organica;
- 3) *Sulla base delle valutazioni delle parti negoziali nella seduta del 05.10.2023 con le OO.SS., è stato raggiunto accordo integrativo ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. n) del CCNL Funzioni Locali per l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, CCNL Funzioni Locali 2018 dal 25% al 100% all'interno della sola Area degli Operatori Esperti, prevedendo così che tutti i posti in dotazione organica in tale area siano a tempo parziale. Tale accordo confluirà nel CCDI da stipulare entro l'anno 2023.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

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

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

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

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

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:



Piano integrato di Attività e organizzazione 2023-2025

- a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

		NOTE
Stima della spesa teorica complessiva programmata		La spesa è calcolata teoricamente sulla base del rendiconto ultimo approvato unitamente alle previsioni contenute nel PTFP.
2023	€ 290.229,87	
2024	€ 338.072,90	
2025	€ 338.072,90	

Stima del trend delle cessazioni		NOTE
2023	0	
2024	3	Pensionamento Ufficio Tecnico-Amministrativo: a) N. 1 Funzionario amministrativo/tecnico b) N. 1 Operatore tecnico/manutentivo c) N. 1 Operatore Esperto amministrativo (LSU/LPU stabil.)
2025	0	

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

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;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- modifica del contingente orario;

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2023	0	



Piano integrato di Attività e organizzazione 2023-2025

	2024	0	
	2025	0	//
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento			
	2023	0	
	2024	0	
	2025	0	//
Modifica del contingente orario			
	2023	1	Aumento del contingente orario da n. 23,25 a 32 ore per n.1 unità appartenente all'Area Operatori Esperti con decorrenza dicembre 2023
	2024	0	
	2025	0	//

CALCOLO VALORE SOGLIA D.M. 17 MARZO 2020					
Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato Comune di Santa Domenica Talao Anno 2023					
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020					
Abitanti	1140	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa	
Anno Corrente	2023	28,60%	32,60%	%	€
				34,00%	118.521,61
Entrate correnti		FCDE	111.107,08	Incremento spesa - I FASCIA	
rendiconto 2022	1.986.507,25 €	Media - FCDE	1.559.163,53	%	€
rendiconto 2021	1.205.507,71 €	Rapporto Spesa/Entrate		43,88%	118.521,61
rendiconto 2020	1.818.796,88 €	17,32%			
Spesa del personale		Collocazione ente		88.052,85 €	
rendiconto 2022	270.100,76 €	Prima fascia			
Anno 2018	348.592,98 €				
Margini assunzionali		FCDE		77.248,82 €	
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa			



Piano integrato di Attività e organizzazione 2023-2025

0,00 €	118.521,61 €
Note esplicative: <ul style="list-style-type: none">• ai sensi dell'art.3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Santa Domenica Talao appartiene alla fascia demografica "B";• il Comune si pone al di sotto del valore della prima soglia secondo la classificazione di cui al Decreto del 17 marzo 2020 all'articolo 4, tabella 1 (28,60%), stante l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti pari a 17,32% che è dunque virtuosa rispetto al valore soglia individuato dal citato decreto;• il Comune può procedere ad effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel limite di spesa indicato sopra in tabella.	

PIANO DEI FABBISOGNI/PIANO ASSUNZIONALE 2023-2025					
Area	Profilo professionale da coprire	Settore	PT/FT	- Concorso pubblico - scorrimento graduatorie - elenco idonei - mobilità	-Progressione verticale
Funzionari ed E.Q.	Funzionario tecnico	Tecnico/Amministrativo	FT	SI (2024, assunzione a seguito pensionamento dipendente)	
Istruttori	Istruttore amministrativo	Tecnico/Amministrativo Ufficio amministrativo	FT	SI (2024)	
Operatori esperti	Autista scuolabus/messo comunale	Tecnico/Amministrativo	PT (18 ore)*	SI (con decorrenza 30.12.2023)	

Tutte le assunzioni programmate restano subordinate all'autorizzazione da parte della COSFEL ai sensi del D.lgs. n. 267 del 2000.

*Sulla base delle valutazioni delle parti negoziali nella seduta del 05.10.2023 con le OO.SS., è stato raggiunto accordo integrativo ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. n) del CCNL Funzioni Locali per l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, CCNL



Funzioni Locali 2018 dal 25% al 100% all'interno della sola Area degli Operatori Esperti, prevedendo così che tutti i posti in dotazione organica in tale area siano a tempo parziale. Tale accordo confluirà nel CCDI da stipulare entro l'anno 2023.

SUDDIVISIONE ATTUALE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Categoria	Numero	A tempo indeterminato	Altre tipologie
Funzionari	1	1	0
Istruttori	2	2	0
Operatori Esperti	2	2	0
Operatori	2	2	0
Totale	7	7	0

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

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 alle soluzioni sottoelencate.

Soluzioni interne all'amministrazione	n.	note
2023	1	Aumento del contingente orario da n. 23,25 a 32 ore per n.1 unità appartenente all'Area Operatori Esperti con decorrenza dicembre 2023
2024	0	
2025	0	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2023	0	
2024	0	
2025	0	
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2023	0	
2024	0	
2025	0	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2023	0	



Piano integrato di Attività e organizzazione 2023-2025

	2024	0	
	2025	0	
Job Enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali			
	2023	0	
	2024	0	
	2025	0	
Soluzioni esterne all'amministrazione (Es. mobilità, scorrimento graduatorie altri enti, interPELLI Asmel)			
	2023	0	
	2024	0	
	2025	0	
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)			
	2023	0	
	2024	0	
	2025	0	
Ricorso a forme flessibili di lavoro			
	2023	0	
	2024	0	
	2025	0	
Concorsi			
	2023	0	- n. 1 operatore esperto (autista scuolabus/messo) con decorrenza dal 30.12.2023
	2024	3	- n. 1 funzionario tecnico-amm.vo - n. 1 istruttore amministrativo
	2025	0	
Stabilizzazioni			
	2023	0	
	2024	0	
	2025	0	

Tutte le assunzioni programmate restano subordinate all'autorizzazione da parte della COSFEL ai sensi del D.lgs. n. 267 del 2000.

L'ente si riserva in ogni caso, in base ad esigenze di carattere organizzativo, economico o normativo, di modificare, integrare e selezionare le strategie di copertura dei fabbisogni del personale optando, previa modifica degli atti interessati, per soluzioni differenti rispetto a quelle indicate nel prospetto di cui sopra.



3.3.5 Formazione del personale

Piano annuale della formazione del personale.

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo uno strumento per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- Valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- Miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.

Le attività formative che l'Ente andrà ad effettuare nel triennio di riferimento 2023/2025 potranno riguardare le seguenti aree tematiche (a titolo indicativo e non esaustivo):

AREA TEMATICA	PARTECIPANTI
Etica, integrità, legalità e prevenzione della corruzione	Tutti i dipendenti
Trasparenza e privacy	Tutti i dipendenti
Sicurezza informatica nella PA	Tutti i dipendenti
ANPR, CIE, Censimento	Area Amministrativa
Appalti di lavori, servizi e forniture (procedure per acquisti di beni e servizi, nuovo codice dei contratti pubblici)	Titolari di PO, dipendenti cat. D e C
Formazione contabile/finanziaria	Area Economico Finanziaria
PNRR (progettualità, gestione e rendicontazione)	Titolari di PO
Syllabus per le competenze digitali	Tutti i dipendenti
Nuovo protocollo informatico	Tutti i dipendenti
Sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 per dipendenti amministrativi e non amministrativi, nonché per altre categorie specifiche di dipendenti	Tutti i dipendenti

Attualmente l'ente non dispone delle risorse economiche e strumentali adatte per garantire una formazione ad ampio spettro, dovendosi così fare ricorso a percorsi di formazione individuale che hanno carattere gratuito ovvero che sono messi a disposizione gratuitamente sia da soggetti istituzionali (quali ad es. ANCI, IFEL, Ministero dell'Interno, Dipartimento della Funzione pubblica) che da partner qualificati (quali ad es. ASMEL, ANUSCA, ASMENET). È favorita la partecipazione ad attività formative – anche di natura operativa – tenute da soggetti esterni in contatto con l'ente (quali ad esempio soggetti di supporto agli uffici o il Data Protection Officer).



SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il Comune di Santa Domenica Talao è un Ente con meno di 50 dipendenti e pertanto non è tenuto alla compilazione di questa sezione. Dato atto che, trattandosi di Comune con meno di 50 dipendenti, il monitoraggio rientra tra quegli elementi di natura meramente eventuale, si ritiene ad ogni modo di darne una minima applicazione per come sotto riportato.

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:

- 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";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o 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.

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. 9, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) potrà essere effettuato in forma associata mediante l'Ufficio individuato presso la Provincia di Cosenza, previa stipula di apposita convenzione.