

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

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di CARIATI

Indirizzo: Piazza Rocco Trento – CARIATI (CS)

Codice fiscale: 87000210788

Sindaco: Cataldo Minò

Numero dipendenti al 31/12/2022: 39

Numero abitanti al 31/12/2022: 7.867

Telefono: +39 0983/94021

Sito internet: <https://comune.cariati.cs.it/>

PEC: protocollo.cariati@asmepec.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.19 del 13/06/2023.

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 CARIATI, 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 online nella sezione Amministrazione Trasparente del Comune di Cariati nella sezione Performance 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 2023-2025 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 28/03/2023.

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:
http://albobariati.asmenet.it/download.php?down=1&id_file=24995&id_doc=6130453&sez=&data1=06/04/2023&data2=21/04/2023&view=si

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

La struttura organizzativa del Comune di CARIATI è determinata secondo il seguente funzionigramma, approvato con delibera di G.M. n. 103 del 21.06.2023, modificata con delibera di G.M. n. 172 del 20.10.2023:

Organizzazione in settori, servizi e uffici

AREA	Funzioni attribuite
1	1) DATORE DI LAVORO : - Sicurezza sul Lavoro; 2) SEGRETERIA E AFFARI GENERALI : Protocollo; - Corrispondenza; - Provvedimenti vari - Supporto agli Organi Istituzionale; 3) SERVIZIO PERSONALE : - Gestione amministrativa del personale; 4) U.R.P. E COMUNICAZIONE : - Ufficio Relazioni con il Pubblico; - Ufficio Stampa 5) STAFF SINDACO : - Ufficio di Staff; - Coordinamento tra gli Uffici; - Rapporti con i Delegati del Sindaco;
2	1) DEMOGRAFICI E STATO CIVILE : - Anagrafe; - Stato Civile; - Statistica; - Leva; 2) SERVIZIO ELETTORALE : - Elettorale.
3	1) SERVIZIO SOCIALE : - Servizi Sociali e welfare; - Tutela della Salute; - Tutela e Salvaguardia dell'Infanzia; - Migrazione; - Pari Opportunità; 2) SERVIZIO CULTURA E TEMPO LIBERO : - Cultura e Teatro; - Pubblica Istruzione; Marketing Territoriale; - Turismo, Sport e Spettacolo;

	4	<p>1) SERVIZIO FINANZIARIO E RAGIONERIA: - Bilancio; - Contabilità Fiscale; - Ragioneria; - Gestione con Tesoreria comunale;</p> <p>2) SERVIZIO ENTRATE: - Gestione e Riscossione: a) tributi ed imposte; b) Tributi minori; c) canoni, oneri, ecc.; d) entrate patrimoniali;</p> <p>3) SERVIZIO USCITE E PATRIMONIO: - Gestione economale (acquisti di beni di consumo e/o forniture di servizi e prestazioni, ecc) – Gestione patrimonio (inventario, vendite, ecc);</p> <p>4) SERVIZIO PERSONALE: - Retribuzioni, rapporti con Enti Previdenziali, pensioni, - Gestione sistema rilevamento presenze (badge), ecc;</p> <p>5) SERVIZIO ATTIVITA' PRODUTTIVE: - Sportello Unico Attività Produttive (SUAP); - Commercio, Artigianato, Pesca, Industria, Agricoltura, ecc; - Sportello Europa;</p>
	5	<p>1) SERVIZIO LAVORI PUBBLICI: - Opere Pubbliche; - Gestione del Porto; - Bandi e Finanziamenti;</p> <p>2) SERVIZIO AMBIENTE: - Rifiuti; - Igiene Pubblica; - Verde Pubblico; - Politiche Energetiche e Tutela Ambientale; - Diritti degli Animali e Randagismo; - Mobilità (trasporti, trasporto pubblico locale, traffico, ecc);</p> <p>3) SERVIZIO MANUTENZIONE: - Depurazione; - Acqua e rete idrica; - Pubblica Illuminazione; - Cimitero; - Viabilità Urbana e Rurale; - Manutenzione edifici comunali; - Acquisti, cessazioni e liquidazione utenze Energia elettrica, Gas e Telefoniche;</p> <p>4) SERVIZIO URBANISTICA: - Urbanistica, Edilizia residenziale pubblica; - Demanio; - PSA; - Usi civici;</p> <p>5) SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE: - Protezione Civile;</p>
	PM	<p>- Polizia Locale; - Polizia Giudiziaria; - Polizia Amministrativa; - Vigilanza e controllo mercati; - Traffico; - Rilascio permessi di parcheggio disabili; - Segnaletica stradale orizzontale e verticali (tutte le procedure di gestione)</p>
<p>L'ente attualmente è gestito da sei posizioni organizzative.</p>		

<p>Sottosezione</p> <p>di</p> <p>programmazione</p> <p>Organizzazione del lavoro 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 indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato; - 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. - 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>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. 39 posti. 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 24.03.2023, n. 61, è riassumibile nel sottostante prospetto:</p> <p>AREA 1° SEGRETERIA AFFARI GENERALI Cat. D) n° 1 Cat. C) n° 3 Cat. C) n° 1 in pensione nel 2023 Cat. C) n°1 assunzione 2023</p> <p>AREA 2° DEMOGRAFICA Cat. C) n° 1 Cat. B) n° 3 Cat. C) n° 1 in pensione nel 2023 Cat. C) n°1 assunzione 2023</p> <p>AREA 3° SERVIZI ALLA PERSONA Cat. D) n° 1 Cat. C) n° 1 Cat. B) n° 2 Cat. C) n°1 assunzione 2023</p> <p>AREA 4° FINANZIARIA Cat. D) n° 1 Cat. C) n° 4 Cat. C) n°2 assunzione 2023</p> <p>AREA 5° TECNICA Cat. D) n° 2 Cat. C) n° 6 Cat. B) n° 1 Cat. A) n° 1 Cat. A) n° 1 in pensione nel 2023</p> <p>AREA POLIZIA MUNICIPALE Cat. C) n° 4 Cat. B) n° 2 Cat. D) n°1 assunzione 2023</p> <p>UFFICIO GIUDICE DI PACE Cat. C) n° 2 Cat. B) n° 1</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 ha già terminato le procedure assunzionali programmate per 1 cat. D nell'Area Polizia Municipale, 2 cat. C nell'Area Finanziaria, 1 cat. C nell'Area Segreteria affari Generali, 1 cat. C nell'Area Servizi alla Persona, 1 cat. C nell'Area Demografica. Per l'annualità 2023 resta da effettuarsi la seguente programmazione sottoriportata:

Programma di assunzione anno 2023

assunzioni 2023 con concorso

Profilo Professionale Nuove assunzioni	Cat.	Modalità Assunzione	Decorrenza massima assunzione	nr posti		Differenza Tabellare con Tredicesima	Oneri riflessi su differenza tabellare	Totale annuo	Note
Istruttore tecnico – Part-time e a tempo indeterminato	C1	Concorso Esterno		1	T. I.	11.019,70	3.876,73	14.896,44	procedura da avviare

VERTICALIZZAZIONE PERSONALE IN DOTAZIONE

Profilo Professionale Nuove assunzioni	Cat.	Modalità Assunzione	Decorrenza massima assunzione	nr posti		Differenza Tabellare con Tredicesima	Oneri riflessi su differenza tabellare	Totale annuo	Note
Istruttore Direttivo Full-time e a tempo indeterminato	D1	verticalizzazione interna da categoria "C" a categoria "D"		1	T. I.	1.791,40	630,21	2.421,61	concorso interno da avviare

AUMENTO ORARIO PERSONALE IN DOTAZIONE

Profilo Professionale Nuove assunzioni	Cat.	Modalità	Decorrenza massima assunzione	nr posti		Differenza Tabellare con Tredicesima	Oneri riflessi su differenza tabellare	Totale annuo	Note
Istruttore Direttivo Part-time e a tempo indeterminato	D1	Aumento orario da 18h settimanali a 30h settimanali		1	T. I.	8.381,40	2.948,58	11.329,98	

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2023

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	DATA O PERIODO	MODALITA' ASSUNZIONE	SPESA ANNUA 2023 (Stipendio Tabellare, oltre oneri e IRAP)
6 Istruttore agente Polizia Municipale Part-time 50% (mesi 5) finanziato con proventi CDS	Polizia Municipale	2023	Concorso	€ 89.378,64 Finanziato con proventi CDS

Per quanto riguarda le annualità 2024 e 2025, al momento questa amministrazione non prevede assunzioni.

Per quanto sopra si da atto che:

il Comune di Cariatì:

- 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 Aree;

- 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 2023-2025;

- 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 Cariatì 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 sottoriportata.

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2023		
	Popolazione al 31 dicembre	2021	7.857	e
		ANNO	VALORE	
		2021	1.356.517,14 €	(I)
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI	VALORE	
		2021	1.310.887,07 €	(a1)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			6.807.504,12 €	
		2019	8.904.258,22 €	
		2020	11.757.551,73 €	
		2021	9.156.438,02 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")			2.522.489,45 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			6.633.948,57 €	(b)
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2021		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE				(c)
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)				20,45%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM				26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM				30,90%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	428.015,03 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	1.784.532,17 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	25,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	327.721,77 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	373.766,38 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	373.766,38 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	1.684.653,45 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	1.684.653,45 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	1.684.653,45 €

- 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 20,45%;
 - 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 € 373.766,38;
 - 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 a quelle riportate.

Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse

Non sono previste per l’anno 2023 nessuna riallocazione di risorse.

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

4. Monitoraggio

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” 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.