



COMUNE DI SANGINETO

(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, dispone 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"*; attualmente 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.



Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze n. 132/2022 pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 e sulla Gazzetta Ufficiale del 7 settembre 2022 sono stati disciplinati i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

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*” al fine di fornire uno strumento completo ed integrato, posto che l'intento originario del legislatore che ha istituito il PIAO è quello di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione.

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 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
Logo e denominazione del Comune	 COMUNE DI SANGINETO	note
Indirizzo	Via G. Matteotti, 10	
Recapito telefonico	0982 970709	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.sangineto.cs.it/	
e-mail	segreteria.sangineto@tiscali.it	
PEC	protocollo.sangineto@pec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00401810783	
Sindaco	Avv. Michele Guardia	
Numero dipendenti al 31.12.2022	17	
Numero abitanti al 31.12.2022	1270	

**SEZIONE 1.2 - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO**

Il Comune di SANGINETO è un comune italiano della provincia di COSENZA, in Calabria, con una popolazione di n. 1270 abitanti al 31.12.2022 che si estende su una superficie di circa 27 Km² ed è situato in media a 275 metri sul livello del mare. Il suo territorio confina con quello dei Comuni di Bonifati, Belvedere Marittimo e Sant'Agata d'Esaro. Il PIL pro capite riferito all'anno 2021 è pari ad € 13.461, inferiore rispetto alla media della Regione Calabria (fonte: MEF – Analisi statistiche su dichiarazioni anno 2022).

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, si prendono in considerazione i dati contenuti nelle relazioni periodiche sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (per gli anni antecedenti al 2021 disponibili 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>), mentre per il 2021 disponibile alla pagina web: <http://documenti.camera.it/dati/leg18/lavori/documentiparlamentari/IndiceETesti/038/005/INTE RO.pdf>).

MOVIMENTO DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE DEL COMUNE DI SANGINETO

	2020	2021	2022
Maschi	649	644	643
Femmine	631	629	627
Totale	1280	1273	1270

	2020	2021	2022
Nati	8	4	3
Deceduti	17	24	14
Saldo naturale	-9	-20	-11
Immigrati	25	42	45
Emigrati	20	39	53
Saldo migratorio	5	3	-8

SEZIONE 1.3 - ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa dell'ente approvata con deliberazione di G.C. n. 42 del 04.08.2022 ha previsto quattro settori:

1. Amministrativo e Affari Generali;
2. Finanziario e Tributi;
3. Tecnico (LL.PP. – Urbanistica – Manutenzione);
4. Vigilanza.

Le funzioni attribuite a ciascun settore sono state indicate rispettivamente con la definizione del funzionigramma tramite la deliberazione di G.C. n. 62 del 29.12.2016 e con la deliberazione di G.C. n. 48 del 24.08.2022.



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, canali di comunicazione istituzionale;
3. CULTURA: Archivi, biblioteche, museo
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. URBANISTICA ED EDILIZIA: Pianificazione del territorio, catasto, espropriazioni, rilascio permessi di costruire, edilizia residenziale;
7. COMMERCIO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE: Autorizzazioni, concessioni;
8. SUAP: mercati, concessione strutture pubbliche;
9. POLIZIA MUNICIPALE Verbalizzazioni, polizia amministrativa.

Servizi gestiti in forma associata

1. AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO limitatamente al conferimento in discarica e impianti tramite ARRICAL;
2. SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI E SANITARI: Assistenza anziani, sostegno per i disabili, sussidi per gli indigenti, servizi per l'immigrazione tramite A.T.O. PAOLA/CETRARO;
3. SERVIZIO DI SEGRETERIA COMUNALE, in convenzione con il Comune di Santa Domenica Talao (CS) con quota al 50%;

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 Scrl - Quota di partecipazione 0,13 attualmente in esercizio;
- Appennino paolano SPA - Quota di partecipazione 0,008 attualmente sottoposta a procedura fallimentare;



- GRUPPO DI AZIONE LOCALE RIVIERA DEI CEDRI SCARL quota di partecipazione 2,74 attualmente in esercizio.

Servizi gestiti con affidamento all'esterno:

1. Servizio di trasporto scolastico;
2. Servizio di refezione scolastica;
3. Servizio di raccolta e trasporto dei rifiuti solidi urbani;
4. Servizi di gestione del sistema di depurazione e del sistema di sollevamento;
5. Servizio di gestione della manutenzione reti idriche e fognarie;
6. Servizio di lettura contatori consumo idrico;

Altre forme

SORICAL S.p.A. fornitura di acqua idropotabile.



SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione 2023-2025 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale del 07 agosto 2023, n. 12.
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 Valore pubblico. Tuttavia, si ritiene opportuno implementare tale sezione, per dare organicità al documento, con il Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2021-2022-2023 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale del 21 dicembre 2021, n. 67.

2.2 Performance	Piano di assegnazione degli obiettivi di Performance per i titolari di P.O. per l'anno 2023 approvato con Deliberazione di Giunta comunale del 21 giugno 2023, n. 34; Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Sangineto (SMIVAP) approvato con Deliberazione della Giunta comunale del 05 febbraio 2020, n. 11.
-----------------	---

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 24 marzo 2021, n. 16; confermato per l'anno 2022 con Deliberazione di Giunta comunale del 28 aprile 2022, n. 18; confermato per l'anno 2023 con Deliberazione di Giunta comunale del 9 agosto 2023, n. 52.

<http://trasparenzasanginetto.asmenet.it/index.php?action=index&p=394&event=vediallegato&id=627&seq=fileupload&allegato=fileupload&bid=719>



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 – Amministrativo – Affari Generali**
- **Settore 2 – Finanziario – Tributi**
- **Settore 3 – Tecnico (LL.PP.-Urbanistica-Manutenzione)**
- **Settore 4 – Vigilanza**

Responsabili e personale assegnato al Settore

1. SETTORE AMMINISTRATIVO - AFFARI GENERALI

Responsabile: Assente

Personale a tempo indeterminato assegnato:

1. Ing. Albina Rosaria Farace (Area dei Fuzionari);
2. Sig.ra Lanza Marilena (Area degli Operatori Esperti).

2. SETTORE FINANZIARIO - TRIBUTI

Responsabile Dott.ssa Romina Farace – Area dei Funzionari e dell'EQ

Personale a tempo indeterminato assegnato:

1. Sig.ra Adriana Zicca (Area degli Operatori Esperti);
2. Sig.ra Rosanna D'Amico (Area degli Operatori Esperti).

3. SETTORE TECNICO (LL.PP.-Urbanistica-Manutenzione)



Responsabile: Ing. Giuliana Rosalia Cangelosi – Area dei Funzionari e dell'EQ

Personale a tempo indeterminato assegnato:

1. Geom. Marco Antonucci (Area degli Istruttori);
2. Ing. Maddalena Immacolata Fioriello (Area dei Funzionari);
3. Sig.ra Maria Luisa Lanza (Area degli Operatori Esperti);
4. Sig. Antonello Liporace (Area degli Operatori);
5. Sig. Michele Carnevale (Area degli Operatori);
6. Sig.ra Lucia Cataldo (Area degli Operatori);
7. Sig.ra Donatella Olivieri (Area degli Operatori);
8. Sig.ra Rosanna Di Giovanni (Area degli Operatori);
9. Sig.ra Rosalba Vilardi (Area degli Operatori).

4. SETTORE VIGILANZA

Responsabile: Avv. Michele Guardia (Sindaco – Resp. ad interim)

Personale a tempo indeterminato assegnato:

1. Dott.ssa Simona Trozzo (Area degli Istruttori);
2. Dott.ssa Maria Filomena Losardo (Area degli Istruttori);

Personale a tempo determinato assegnato:

1. Sig. Eugenio Valente (Area degli Istruttori).

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile all'interno dell'ente, così come indicato dal 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 Sangineto, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Si fa presente che l'ente – allo stato attuale – non è dotato dalle 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 del fabbisogno del personale e ricognizione annuale delle eccedenze per gli anni 2023-2024-2025 approvato con Deliberazione di Giunta comunale dell'11 agosto 2023, n. 53.

I quadri che seguono hanno funzione di sintesi rispetto a quanto già deliberato e che, pertanto, confluisce in maniera organica e integrata nel presente atto.

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale annualità 2023 (Dotazione organica)**Premessa**

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

CONSISTENZA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023:

Aree di Inquadramento Professionale	Numero posti a tempo pieno	Numero posti part time	coperti	vacanti
“Ex Cat. D” – Area dei Funzionari	2	2	4	/
Ex Cat. C – Area degli Istruttori	2	1	3	/
Ex Cat. B – Area degli Operatori esperti	/	4	4 di cui: - 3 (25 ore) - 1 (23 ore)	/
Ex. Cat. A – Area degli Operatori	/	6	6 di cui: - 2 (25 ore) - 4 (24 ore)	/
TOTALE	4	13	17	/

L'Ente ha stipulato una convenzione per la gestione associata del servizio di segreteria comunale con il Comune di Santa Domenica Talao (CS) per un monte ore cadauno pari a 18 (convenzione al 50%). Il Segretario comunale titolare della sede è il dott. Lorenzo Gagliardi.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane**Premessa**

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

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



La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

		NOTE
Spesa teorica stimata di personale in base alla programmazione		Spesa complessiva inclusi stabilizzati, Fondo risorse decentrate, spese di segreteria ed esclusi rimborsi, rogito ed elezioni
2023	€ 477.673,05	
2024	€ 479.244,32	
2025	€ 481.214,27	
Limite art. 1, co. 557-quater, L. 296/2006	€ 548.925,21	

D.M. 17 marzo 2020 – Calcolo del valore soglia:

- Valore per fascia demografica: 28.60%
- Valore soglia ente su basi dati rendiconto: 22%
- Differenza rispetto al valore soglia in rapporto alle entrate del triennio: € 145.745,35

Stima del trend delle cessazioni		NOTE
2023	0	
2024	0	
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.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2023	0	
2024	0	
2025	0	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2023	1	Progressione tra aree*
2024	0	
2025	1	Progressione tra aree*

* Si darà luogo a progressione tra le aree solo al sussistere delle condizioni e dei requisiti: normativi ai sensi del D.lgs. 165/2001, contrattuali disposti dal CCNL e dal CCDI, regolamentari interni all'ente.



PIANO OCCUPAZIONALE TEMPO INDETERMINATO 2023-2025					
Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	- Concorso pubblico - scorrimento graduatorie - elenco idonei - mobilità estera - contratto ex art. 110 TUEL*	Note
Funzionari ed E.Q.	Funzionario direttivo tecnico	Settore Tecnico	PT (18 ore)	SI (2025)*	* Nel caso in cui l'ente, con successivo atto, intenda procedere ad assunzione ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000 la relativa assunzione sarà <i>ex se</i> a tempo determinato.
Funzionari ed E.Q.	Funzionario direttivo tecnico	Settore Tecnico	PT (18 ore)	SI (2022/23)	Assunzione già programmata nel 2022, <u>si è realizzata nel mese di marzo 2023</u>
Istruttori	Istruttore di vigilanza	Settore Vigilanza	PT (18 ore)	SI (2022/23)	Assunzione già programmata nel 2022, <u>si è realizzata nel mese di luglio 2023</u>

PIANO OCCUPAZIONALE TEMPO DETERMINATO 2023-2025					
Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	- Concorso pubblico - scorrimento graduatorie - elenco idonei - mobilità estera - contratto ex art. 110 TUEL*	Note



Istruttori	Istruttore di vigilanza	Settore Vigilanza	PT (18 ore)	SI (2023)	Assunzione già prevista nella programmazione deliberata nel 2022 per il 2023, <u>realizzata per n.4 mesi</u> a partire dal mese di agosto 2023
Istruttori	Istruttore di vigilanza	Settore Vigilanza	PT (18 ore)	SI (2023)	Assunzione prevista per n. 2 mesi
Istruttori	Istruttore di vigilanza	Settore Vigilanza	PT (18 ore)	SI (2024)	Assunzioni prevista per n. 2 mesi
Istruttori	Istruttore di vigilanza	Settore Vigilanza	PT (18 ore)	SI (2025)	Assunzioni prevista per n. 2 mesi

L'ente si riserva la possibilità di modificare le strategie assunzionali, la durata dei contratti a tempo determinato e la dotazione oraria in base alle esigenze emerse e alle disponibilità finanziarie in materia di personale, nel rispetto dei limiti di legge.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Categoria	Numero	A tempo indeterminato	Altre tipologie
Funzionari	4	3	1
Istruttori	3	3	0
Operatori Esperti	4	4	0
Operatori	6	6	0
Totale	17	16	1

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	0	
2024	0	
2025	0	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2023	0	
2024	0	
2025	0	
Meccanismi di progressione di carriera interni		



Piano integrato di Attività e organizzazione 2023-2025

	2023	1	1 Progressione tra aree*
	2024	0	
	2025	1	1 Progressione tra aree*
			* Si darà luogo a progressione tra le aree solo al sussistere delle condizioni e dei requisiti: normativi ai sensi del D.lgs. 165/2001, contrattuali disposti dal CCNL e dal CCDI, regolamentari interni all'ente.
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)			
	2023	0	
	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	
	2024	0	
	2025	0	
Stabilizzazioni			
	2023	0	
	2024	0	
	2025	0	

Note:

Presso il Comune di Sanginetto prestano servizio e rappresentano risorse eterofinanziate, anche:



- 1) n. 1 lavoratore appartenente al bacino regionale dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità presso le PP.AA. della Regione Calabria ai sensi della L.R. 2 agosto 2013, n. 40;
- 2) n. 1 lavoratore di cui alla L. R. 13 giugno 2008, n. 15, art. 2, presso le PP.AA. della Regione Calabria;
- 3) n. 10 lavoratori disoccupati ex percettori di mobilità in deroga per la realizzazione di tirocini di inclusione sociale ai sensi del Decreto n. 12824 del 18.10.2019 – BURC n. 116 del 18.10.2019.



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 ha stanziato per la formazione specifica nei diversi settori una somma che si aggira – complessivamente – intorno € 1000,00, cui si aggiungeranno le quote derivanti dalle incentivazioni alle funzioni tecniche e quelle derivanti dagli introiti per sanzioni del Codice della strada.

Stante l'esiguità delle somme stanziato specificatamente, sono da preferire e favorire 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, società di formazione 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.