



COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO
(Provincia di Crotone)
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

N.	DATA	OGGETTO
48	05/08/2024	ADOZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) - Art. 6, D.L. n. 80/2021 - 2024 – 2026.

Il giorno cinque del mese di agosto dell'anno 2024, alle ore 12.16, nella sede comunale in via San Rocco, previa convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

PRESENZA

RAJANI LEVINO MARIO MICHELE	Sindaco	Si
CORIGLIANO FRANCESCO	Vice Sindaco	Si
PIGNATARO LUIGI	Assessore	No

Assiste alla seduta con funzioni referenti, consultive e di assistenza, il segretario comunale, Dr. Fausto Ferrazzo.

Il Presidente, Dott. RAJANI LEVINO MARIO MICHELE, constatato legale il numero degli intervenuti e dichiarata aperta la seduta, passa alla trattazione dell'argomento di cui in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione di Consiglio comunale n. 5 in data 11/01/2024, esecutiva, è stato approvato la nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (nadup) 2024-2026;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 6 in data 11/01/2024, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024 – 2026;

Preso atto che l'art. 6, cc. 1 – 4, D. L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:

- 1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*
- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
 - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
 - c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
 - d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
 - e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
 - f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

Visti inoltre:

- *l’art. 6, c. 5, D. L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall’art. 1, c. 12, D. L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell’articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;*
- *l’art. 6, c. 6, D. L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall’art. 1, c. 12, D. L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l’adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”;*
- *l’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, successivamente modificato dall’art. 7, c. 1, D. L. 30 aprile 2022, n. 36, il quale stabilisce che: “6 – bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:
 - a) *articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;*
 - b) *articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;*
 - c) *articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;**
- *l’art. 6, c. 7, D. L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all’articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall’articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto – legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.”;*
- *l’art. 6, c. 8, D. L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “8. All’attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell’attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l’individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”;*

Dato atto che:

- il Comune di San Mauro Marchesato, alla data del 31 dicembre 2023, ha meno di 50 (cinquanta) dipendenti;
- il Comune di San Mauro Marchesato, alla data del 31/12/2022, conta una popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'art. 1, c. 2, L. n. 158/2017;

Visto che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D. Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, ad oggetto *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, il quale all'art. 1, c. 3 dispone che: *“3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto – legge n. 80 del 2021.”* e precisamente: *“6. (...) con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”*;

Rilevato che, ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. n. 81/2022, *“1. Per gli enti locali di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.”*;

Visto inoltre che il 7 settembre 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D. Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 209, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Preso atto che ai sensi dell'art. 169, c. 3, D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il Comune di San Mauro Marchesato ha meno di 5.000 abitanti, come definiti dall'art. 1, co. 2 della Legge 6 ottobre 2017, n. 158 e pertanto si avvale della facoltà di non approvare il Piano esecutivo di Gestione (PEG), provvedendo alla rilevazione unitaria dei fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti di cui all'art. 157, comma 1 – bis del medesimo decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Rilevato che il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, ad oggetto *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- all'art. 1, c. 3, che *“Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto – legge n. 80 del 2021.”*;
- all'art. 1, c. 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3 – bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava: *“Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.”*, decretando pertanto la separazione fra il Piano

Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di *performance* dell'Amministrazione;

- all'art. 2, c. 1, che per gli Enti Locali di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto – legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113;

Preso atto che il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del decreto medesimo, il quale reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del decreto stesso e ciascuna sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali;

Preso inoltre atto che il suddetto decreto dispone:

- all'art. 2, c. 2, che *“Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto – legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”;*
- all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che *“Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.”;*
- all'art. 7, c. 1, che *“Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto – legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.”;*
- all'art. 8, c. 2, che *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.”;*
- all'art. 9, che *“Ai sensi dell'articolo 6, comma 8, del decreto – legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”;*
- all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale;

Vista la proposta di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024 – 2026 predisposta dagli uffici competenti per la redazione di ciascuna delle sezioni di cui si compone lo schema tipo allegato al D. M. 30 giugno 2022;

Considerato quanto sopra, si propone di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024 – 2026, come allegato alla presente deliberazione con la lett. A;

Considerato che sono state espletate le procedure di cui all'art. 5 del CCNL – Funzioni Locali, relativo al personale non dirigente per il triennio 2019 – 2021;

Preso atto del parere favorevole espresso dall'Organo della revisione in ordine alla 3^a Sezione di programmazione, sottosezione 3.3 *"PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE"* e relativo allegato prospetto dei costi;

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile dell'atto, espressi dai Responsabili dei Servizi competenti, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000;

Visti:

- il Regolamento sull'Ordinamento generale dei servizi e degli uffici, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 42 del 05/08/2020;
- lo Statuto comunale;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Ritenuto di provvedere in merito;

Con voti unanimi favorevoli legalmente resi,

DELIBERA

- 1. Di approvare**, ai sensi dell'art. 6, D. L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti, secondo lo schema semplificato definito con D. M. 30 giugno 2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 – 2026, che allegato alla presente deliberazione con la lett. A ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2. Di escludere** dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 – 2026, gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'art. 6, c. 2, lett. da a) a g), D. L. 9 giugno 2021, n. 80;
- 3. Di dare mandato** al Responsabile del Servizio competente di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione, unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 – 2026, all'interno della sezione *"Amministrazione trasparente"*, sotto sezione di primo livello *"Disposizioni generali"*, sotto sezione di secondo livello *"Atti generali"*, nella sezione *"Amministrazione trasparente"*, sotto sezione di primo livello *"Personale"*, sotto sezione di secondo livello *"Dotazione organica"*, nella sezione *"Amministrazione trasparente"*, sotto sezione di primo livello *"Performance"*, sotto sezione di secondo livello *"Piano delle Performance"*, nella sezione *"Amministrazione trasparente"*, sotto sezione di primo livello *"Altri contenuti"*, sotto sezione di secondo livello *"Prevenzione della corruzione"* e nella sezione *"Amministrazione trasparente"*, sotto sezione di primo livello *"Altri contenuti"*, sotto sezione di secondo livello *"Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati"*, ai sensi dell'art. 6, c. 4, D. L. 9 giugno 2021, n. 80;

4. **Di dare mandato** al Responsabile del Servizio competente di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 – 2026, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, c. 4, D. L. 9 giugno 2021, n. 80;
5. **Di demandare** al Responsabile del servizio personale gli eventuali ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione,

DELIBERA

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

Il Presente verbale viene così sottoscritto

IL SINDACO
F.to Dott. Levino RAJANI

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Fausto FERRAZZO

PARERI ED ATTESTAZIONI DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO N. 267 DEL 18/08/2000

=====

Si esprime parere favorevole di regolarità di regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art.49, comma 1, del decreto legislativo n.267 del 18/08/2000.

Il Responsabile del Servizio
F.to Dott.ssa Vittoria Barone

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente delibera viene pubblicata all'Albo Pretorio on - line di questo Comune ove rimarrà per 15 giorni consecutivi al n. _____ a partire dal 05.08.2024.

Il Responsabile del Servizio
F.to Dott.ssa Vittoria Barone

É COPIA CONFORME AL SUO ORIGINALE
S. MAURO M.TO, Lì _____

La Responsabile del Servizio
Dott.ssa Vittoria Barone



COMUNE DI SAN MAURO NARCHESATO

(Provincia di Crotone)

VIA SAN ROCCO - 88831 San Mauro Marchesato

Pec: potrocollo.sanmauromarchesato@asmepec.it

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Verbale n. 1 Data 15/07/2024	OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - Art. 6, D.L. n. 80/2021 - 2024 - 2026
---	---

L'anno duemilaventiquattro, il giorno QUINDICI del mese di luglio, alle ore 11.50, si è riunito l'organismo indipendente di valutazione per esprimere il proprio parere in merito alla bozza di: *"Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)"*

Vista la richiesta prot. n. 2337 del 04/07/2024 su eventuali osservazioni relative alla bozza di piano integrato di attività e organizzazione ed in particolare sulla sottosezione 2.02 "PERFORMANCE" e relativo allegato;

Visti:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto Legge 80/2021;
- lo Statuto Comunale;
- il regolamento comunale di contabilità;

ESPRIME

parere FAVOREVOLE sulla bozza di piano integrato di attività e organizzazione ed in particolare sulla sottosezione 2.02 "PERFORMANCE" e relativo allegato

Letto, approvato e sottoscritto.

L'organismo indipendente di valutazione

Dott. Fausto Ferrazzo



COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

(Provincia di Crotona)

Via San Rocco - Tel. 0962 - 53764 - Fax 0962 - 53018

IL REVISORE

Verbale n 11 del 29/07/2024

OGGETTO: "Parere di Proposta della Giunta comunale sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione triennio 2024-2026 sottosezione piano triennale dei fabbisogni del personale".

L'anno duemilaventiquattro, il giorno 29 del mese di luglio, alle ore 10.00, il Revisore Unico c/o il proprio studio sito in Isola di Capo Rizzuto Viale Europa n 9, ha esaminato la proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione triennio 2024-2026 sottosezione piano triennale dei fabbisogni di personale**" per esprimere il proprio parere in merito al Parere P.I.A.O. 2024-2026 sottosezione piano triennale dei fabbisogni di personale".

Premesso che:

- con email del 24/07/2024, il responsabile dell'area finanziaria, ha inviato, per l'espressione del relativo parere la documentazione relativa alla delibera P.I.A.O. 2024-2026 sottosezione piano triennale dei fabbisogni di personale.

Visti

- l'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. 449/11997 e ss. mm. e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. 267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- l'art.6, D.gs. n 165/2001 "Allo scopo di ottimizzare l'impegno delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le linee di indirizzo.";
- con decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D. Lgs. n.

165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;

- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";
- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn aver", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
 - o b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - o c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente.

Preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare.

Richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)"
- considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale.

Visti altresì:

- l'art. 33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...".

Rilevato che:

- con deliberazione di G.C. n. 29 del 06.03.2023 è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni del personale per gli anni 2023/2024/2025. Il predetto piano è stato riportato nella deliberazione di C.C. n 09 del 28.04.2023 ad oggetto: "approvazione documento unico di programmazione (dup) 2023 - 2024 - 2025 - nota di aggiornamento";
- con deliberazione di G.C. n. 80 del 26.10.2023 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 ai sensi dell'art. 6 del dl n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021, nel quale parimenti è stata riportata la sezione del piano triennale dei fabbisogni del personale per gli anni 2023/2024/2025.

- con deliberazione di G.C. n 15 del 22/01/2024 è stata adottata la delibera ad oggetto Modifica PIAO 2023-2025 sottosezione Piano triennale del fabbisogno del personale ai sensi del DPCM del 17/03/2023

Si specifica che,

al fine di ottenere risparmi sulla spesa corrente del personale, e vista l'attuale dotazione organica, la formazione per il personale dipendente potrà essere esaustivamente espletata tramite risorse interne.

Si prende atto:

dell'art. 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132, ad oggetto: "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti", il quale al comma 3 dispone che "Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2."; il successivo comma 4 dispone che "Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo"; il relativo comma 1, lettera c), n. 2 dell'articolo 4 dispone: "la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;".

Della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente come di seguito esposto:

Area Amministrativa:

n. 1 Responsabile Elevata Qualificazione, ex cat. D, P.E. D7 –Istruttore Direttivo Amministrativo –assunto a tempo indeterminato e pieno in condivisione con l'area Economico –Finanziaria

- n. 1 Responsabile Elevata Qualificazione in condivisione con Area Economico Finanziaria;
- n. 2 Istruttori Amministrativo, ex cat. C, P.E. C5, a tempo indeterminato e pieno;
- n. 1 Operatori Esperti ex cat. B, P.E. B1 –assunti con contratto a tempo indeterminato e P.T. al 94,44%.

Area Economico –Finanziaria:

- n. 1 Responsabile Elevata Qualificazione, ex cat. D, P.E. D7 –Istruttore Direttivo Contabile – assunto a tempo determinato e parziale, in condivisione con Area Amministrativa;
- n. 1 Operatore esperto, ex cat. B, P.E. B1 –assunto con contratto a tempo indeterminato e P.T. al 94,44%.

Area Tecnica –Vigilanza:

- n. 1 Responsabile Elevata Qualificazione, ex cat. D, P.E. D2 –Istruttore Direttivo Tecnico, assunto a tempo determinato e pieno.
- n. 1 Istruttore di Vigilanza, ex cat. C, P.E. C5, a tempo indeterminato e pieno;
- n. 2 Operatori Esperto ex cat. B, P.E. B1 –assunti con contratto a tempo indeterminato e P.T. al 94,44%.
- n. 2 Operatori, ex cat. A, P.E. A1 –assunti con contratto a tempo indeterminato e pieno

2) Programmazione strategica delle risorse umane:

Rilevata la capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa e considerato

che l'ente rientra nella fascia demografica b), da 1.000 a 1.999 abitanti con un valore soglia del 28,60% riferito al calcolo delle spese di personale ai sensi del D. M. 17 marzo 2020, si rappresenta che, per l'annualità 2024 si prevede il rispetto della medesima percentuale, mantenendo dunque il comune la condizione di ente virtuoso, per come rappresentato dall'allegato prospetto dei costi.

Le cessazioni e l'evoluzione dei fabbisogni di personale previste sono le seguenti:

ANNUALITA' 2024:

Area Amministrativa: Cessazioni: nessuna cessazione

Area Economico –Finanziaria: nessuna assunzione

Area Tecnica –Vigilanza: Cessazioni: - n. 1 Operatore Esperto ex cat. B, P.E. B1 –assunti con contratto a tempo indeterminato e P.T. al 94,44%.

ANNUALITA' 2024:

Al momento, sulla base dell'attuale organizzazione dell'ente e dello stato delle figure in servizio, come anche della strutturazione dei servizi, ed in assenza di previsione di esternalizzazione degli stessi, si ricalca fundamentalmente la medesima condizione dell'annualità precedente.

ANNUALITA' 2025:

Area Amministrativa: Cessazioni: nessuna cessazione

Area Economico –Finanziaria: nessuna assunzione

Area Tecnica –Vigilanza: Cessazioni: - n. 1 Istruttore di Vigilanza, ex cat. C, P.E. C5, a tempo indeterminato e pieno;

ANNUALITA' 2025:

Assunzioni:

-n. 2 Istruttore di Vigilanza, ex cat. C, P.E. C1, a tempo indeterminato e part-time al 50%;

- n. 2 Operatori, ex cat. A, P.E. A1 –assunti con contratto a tempo indeterminato e part –time 50%

Considerato che:

- per l'Ente, il valore soglia della spesa di personale rispetto alla media delle entrate correnti degli ultimi tre esercizi è pari al 26,73%;
- la spesa per il personale sostenuta nell'anno 2022, così come definita dal decreto 17 marzo 2020, è pari ad € 358.045,19;
- la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo;

Rilevato che:

- il limite di spesa (media 2011/2013) è pari a € 418.605,05;
- per il Comune di San Mauro Marchesato il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, riferita all'anno 2022 è al di sotto del valore soglia;
- per l'anno 2023 i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'anno 2018, per assunzioni a tempo indeterminato, per un

- importo non superiore al 34,00% e per l'anno 2024 per un importo non superiore al 35,00%;
- la spesa potenziale massima per il personale consentita per l'anno 2023 per il nostro Ente è pari ad € 364.275,93;
- la spesa potenziale massima per il personale consentita per l'anno 2024 per il nostro Ente è pari ad € 364.275,93;
- per l'anno 2025 la spesa massima per il personale consentita per l'anno 2025 è pari valore della soglia.

Considerato:

- che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi in armonia con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento.

Vista:

- la delibera di consiglio n. 14 del 17.07.2023, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Documento unico di Programmazione;
- con delibera di Consiglio comunale n. 05 in data 11.01.2024 è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione (DUP) (sezione strategica: 2019/2024 - sezione operativa: 2023/2025);
- la delibera di consiglio n. 06 del 11.01.2024, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvato il Bilancio di previsione anni 2024-2026;

Rilevato che:

- il limite di cui all'art.1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta essere di Euro 418.605,05.

Visti:

- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 167/2000.

Rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001 e SS.MM.11., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

Esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto "**Piano Integrato di Attività e Organizzazione triennio 2024-2026 sottosezione piano triennale dei fabbisogni di personale**".

La seduta si è conclusa alle ore 13.00. Letto, approvato e sottoscritto.


Il Revisore

Firmato digitalmente Rag. Rosaria Scicchitano

Nome documento Verbale n 11 parere revisore PIAO 2024 2026.pdf.p7m

Data di verifica 30/07/2024 10:21:37 UTC

Versione verificatore 7.0.17

Livello	Tipo	Firmatario	Autorità emittente	Esito	Pagina
1	Firma	 SCICCHITANO ROSARIA	InfoCamere Qualified Electronic Signatur...	VALIDA	2
		Appendice A			4

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO Prot.30/07/2024-2622 0011

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

Certificato di firma elettronica conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014

Dichiarazione di Trasparenza:

- (en) <https://id.infocamere.it/digital-id/firma-digitale/manuali/pds-servizi-qualificati-certificazione.pdf>



COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO
(Provincia di Crotone)



**Piano Integrato di Attività e
Organizzazione (PIAO)
2024/2026**

ALLEGATO "A" ALLA D.G.C. N. 61 DEL 26/10/2023

SOMMARIO

1 – Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

2 – Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 – Valore Pubblico (non tenuti alla predisposizione della presente sezione)

2.2 – Performance

2.3 – Rischi corruttivi e Trasparenza

3 – Organizzazione e Capitale Umano

3.1 – Struttura organizzativa

3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile

3.3 – Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

4 – Monitoraggio (non tenuti alla predisposizione della presente sezione)

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

1^ Sezione di programmazione

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

NOTE

Da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'Amministrazione.

Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione, quali ad esempio: denominazione, indirizzo, codice fiscale/partita IVA, generalità del Sindaco, numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, numero di abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente, telefono, sito internet, indirizzo email, indirizzo PEC.

CONTENUTO

Sede legale: c.a.p. 88831 città: SAN MAURO MARCHESATO (KR) – VIA SAN ROCCO,
SNC

Telefono: 0962/53764

Sito istituzionale: www.comune.sanmauromarchesato.kr.it/

Pec: comune.sanmauromarchesato@asmepec.it

Codice fiscale: 00312790793

Codice ISTAT: 101020 – **Codice catastale:** I026

Sindaco: Dott. Levino Michele Mario Rajani

Segretario comunale: Dott. Fausto Ferrazzo

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:

- ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione svolto dal Datore di lavoro (nelle more dell'individuazione a mezzo decreto sindacale)

- Responsabile della Trasparenza: Dott. Giuseppe Milea

R.A.S.A.: Ing. Trovato Pietro

Responsabile della protezione dei dati personali: Sindaco pro-tempore

COMUNE DI SAN MAURO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

2^ Sezione di programmazione

sottosezione 2.2

PERFORMANCE

NOTE

Art. 3, comma 1, lettera b), del Regolamento DPCM n. 132/2022

(la sottosezione é predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed é finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno:

1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;

2) gli obiettivi di digitalizzazione;

3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;

4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.)

(Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.)

La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:

a) Cosa prevediamo di fare per favorire l'attuazione della strategia? (Obiettivo)

b) Chi risponderà dell'obiettivo (dirigente/posizione responsabile)?

c) A chi è rivolto (stakeholder)?

d) Quali unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni contribuiranno a raggiungerlo (contributor)?

COMUNE DI SAN MAURO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

- e) Entro quando intendiamo raggiungere l'obiettivo?*
- f) Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo (dimensione e formula di performance di efficacia e di efficienza)?*
- g) Da dove partiamo (baseline)?*
- h) Qual' è il traguardo atteso (target)?*
- i) Dove sono verificabili i dati (fonte)?*

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);*
- obiettivi di digitalizzazione;*
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;*
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;*
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;*
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.*

In relazione agli obiettivi connessi alla semplificazione, alla qualità dei procedimenti e dei servizi ed alla piena accessibilità dell'amministrazione verso l'utenza, si richiama quanto già disposto dall'art. 4 del "Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance", approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 24/03/2017.

SCHEMA DEFINIZIONE OBIETTIVI

AREA AMMINISTRATIVA

Responsabile: Dott.ssa Vittoria Barone – Decreto Sindacale n. 3 del 03/08/2023

Dipendenti in servizio:

- Giuseppe Milea (Istruttore Amministrativo)
- Giampiero Chiaravalloti (Istruttore Amministrativo)
- Maria Cirillo (Operatore Esperto)
- Rosa Frandina (Operatore Esperto) P.T. al 94,44%
- Domenico Cristofalo (Operatore Esperto) P.T. al 94,44%

Principali attività/funzioni del settore:

- Servizi amministrativi;
- Protocollo e pubblicazione atti;
- Servizi demografici, scolastici e socio – assistenziali;
- Personale (Trattamento giuridico);
- Segreteria;
- Servizi culturali;
- Contratti;
- Affari Legali;
- Servizi Istituzionali;
- Messaggi;

OBIETTIVI DEL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

Obiettivi	Peso	Indicatore di risultato	Indicatore temporale e percentuale raggiungimento risultato
Predisposizione atti determinativi e proposte di deliberazione della Giunta e del Consiglio Comunale di competenza dell'Area Amministrativa	30%		31/12/2024=100% obiettivo
Attività di ricognizione e monitoraggio del contenzioso	30%	Relazione entro il 31/12/2024	31/12/2024=100% obiettivo
Digitalizzazione atti amministrativi e realizzazione progetti PNRR per transizione digitale	30%	Relazione entro il 31/12/2024	31/12/2024=100% obiettivo
Svolgimento sedute Commissioni demografiche (elettorali, giudici popolari, etc.)	10%		31/12/2024=100% obiettivo

SCHEDA DEFINIZIONE OBIETTIVI

AREA ECONOMICO – FINANZIARIA

Responsabile: Dott.ssa Vittoria Barone – Decreto Sindacale n. 3 del 03/08/2023

Dipendenti in servizio:

- Maria Cirillo (Operatore Esperto) P.T. al 94,44%

Principali attività/funzioni del settore:

- Programmazione e bilancio;
- Contabilità entrate;
- Contabilità spese;
- Contabilità fiscale;
- Trattamento economico dipendenti comunali.

OBIETTIVI DEL RESPONSABILE DEL SETTORE ECONOMICO – FINANZIARIO

Obiettivi	peso	Indicatore di risultato	Indicatore temporale e percentuale raggiungimento risultato
Predisposizione atti programmatori, Salvaguardia e rendiconto di gestione	40%	Predisposizione proposte per l'approvazione da parte degli organi politici entro le scadenze di legge	Scadenze di legge=100% obiettivo
Attuazione degli istituti contrattuali e degli accordi decentrati. Contrattazione decentrata 2024	40%	Calcolo fondo produttività 2024	30/11/2024 = 100% obiettivo
Tempi medi di pagamento	20%	Riduzione dei tempi di pagamento del 20% rispetto al 2023	Numero giorni impiegati per pagamenti fatture anno 2023/Numero giorni impiegati per pagamenti fatture 2024

SCHEDA DEFINIZIONE OBIETTIVI

AREA TECNICA – LL.PP. Demanio, Manutentiva, Urbanistica, Patrimonio, Cimitero e SUAP - Vigilanza

Responsabile: Ing. Pietro Trovato (Decreto Sindacale n. 4 del 03/08/2023)

Dipendenti in servizio:

- Carmine Donato (istruttore di vigilanza)
- Pasquale Corigliano (Operatore Esperto)
- Natalina Lettieri (Operatore Esperto) P.T. al 94,44%
- Francesco Cutuli (Operatore)
- Carmine Bello (Operatore)
- Anna Bossa (Operatore) P.T. al 94,44%

Principali attività/funzioni del settore:

- Opere Pubbliche;
- Controllo e Gestione Servizi Pubblici;
- Gestione demanio
- Avvio procedure per la vendita dei beni immobili inseriti nel piano delle alienazioni;
- Gestione dei servizi cimiteriali;
- Manutenzioni;
- Protezione Civile;
- Pianificazione Urbanistica;
- Edilizia Privata;
- Edilizia Residenziale Pubblica;
- Ambiente.

OBIETTIVI DEL RESPONSABILE DELL'AREA TECNICA

Obiettivi	peso	Indicatore di risultato	Indicatore temporale e percentuale raggiungimento risultato
Esecuzione opere pubbliche: Elenco annuale 2024	30%	Dall'approvazione del progetto esecutivo – 60 giorni per l'aggiudicazione dei lavori	31/12/2024 = 100% obiettivo
Gestione demanio – Verifica pagamenti canoni concessori	30%	Relazione annuale sullo stato delle verifiche	31/12/2024 = 100% obiettivo
Tempi medi di pagamento	30%	Riduzione dei tempi di pagamento del 20% rispetto al 2023	Numero giorni impiegati per pagamenti fatture anno 2023/Numero giorni impiegati per pagamenti fatture 2024
Controllo del territorio	10%	Relazione entro il 31/12/2024	31/12/2024 = 100% obiettivo

SCHEDA DEFINIZIONE OBIETTIVI

SEGRETARIO COMUNALE: Dott. Fausto Ferrazzo

Principali attività/funzioni del settore:

- Rogito Contratti;
- Controllo atti;
- Verbalizzazione Deliberazioni di Giunta e di Consiglio Comunale;
- Redazione Regolamenti Comunali.

OBIETTIVI DEL SEGRETARIO COMUNALE

Obiettivi	peso	Indicatore di risultato	Indicatore temporale e percentuale raggiungimento risultato
Funzione di collaborazione e assistenza giuridico – amministrativa nei confronti degli organi dell’Ente in ordine alla conformità dell’azione giuridico – amministrativa alle Leggi, allo Statuto e ai regolamenti	30%	Realizzazione delle azioni di conformità giuridico – amministrativa dell’Ente, in ottemperanza alla normativa	31/12/2024 = 100% obiettivo
Funzione di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta, curandone la verbalizzazione	35%	Redazione degli atti della Giunta e del Consiglio e assistenza a tali organi comunali di indirizzo e gestione	31/12/2024 = 100% obiettivo
Funzione di coordinamento e sovrintendenza dei Responsabili dei Servizi	35%	Incontri collegiali e/o singolarmente con i Responsabili. Collaborazione e supporto agli stessi, con funzioni consultive e propositive per, a mero titolo di esempio, regolamenti, convenzioni, contratti e proposte innovative e/o di carattere complesso, contrattazione decentrata	31/12/2024 = 100% obiettivo

2^ Sezione di programmazione

sottosezione 2.3

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

NOTE

Art. 3, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022

(la sottosezione é predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno;*
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno;*
- 3) la mappatura dei processi;*
- 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi;*
- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;*
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;*
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.)*

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2024 – 2026**2.3 Rischi corruttivi e trasparenza****2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione**

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti:

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT.	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma, ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione.
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Dott. Fausto Ferrazzo con decreto del Sindaco n. 6 del 28/09/2023 e il responsabile della Trasparenza Dott. Giuseppe Milea con decreto 7 del 28/09/2024, il quale assumono diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolgono i seguenti compiti: <u>in materia di prevenzione della corruzione:</u> <ul style="list-style-type: none">- obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di	Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale"; ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

	<p>tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;</p> <ul style="list-style-type: none">- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;- obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012). <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso	<p>caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none">- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano". <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In Caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da</p>
--	---	--

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

	<p>o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.</p> <p><u>in materia di whistleblowing:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;- porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. <p><u>in materia di inconfiribilità e incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive;- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC. <p><u>in materia di AUSA:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.	<p>adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
--	---	--

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)	Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.	Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente, è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.
Dirigenti	Svolgono attività informative nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001); osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);	Alle violazioni di naturadisciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

	<p>provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti;</p> <p>suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio.</p>	
Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

I dipendenti	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.</p>	
Collaboratori esterni	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei</p>

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

		relativi contratti. E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.
--	--	--

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica esenzione.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale.
Organismo di valutazione (OIV/NIV)	Partecipa al processo di gestione del rischio; considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti; svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato; verifica la coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance; verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2024 – 2026

	e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti; riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Collegio dei Revisori dei conti	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di San Mauro Marchesato in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

2. **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. **Attribuzione** di un livello di rischio a ciascun processo.

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

Area di rischio	Livello di Rischio				
	Rischio Alto	Rischio Basso	Rischio Critico	Rischio Medio	Rischio Minimo
Affari legali e contenzioso					1
Area acquisizione e gestione del personale - Incarichi e nomine				1	
Area affidamento di lavori, servizi e forniture - Contratti Pubblici			1		
Area gestione sanzioni amministrative e controlli					1
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio					1
Governo del territorio					1
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario				1	
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario				1	

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

Totale complessivo			1	3	4
---------------------------	--	--	---	---	---

Al fine di completare l'analisi dei rischi, appare utile evidenziare la distribuzione degli stessi fra le diverse Unità organizzative in cui è articolato l'Ente.

Area/Settore	Livello di Rischio				
	Rischio Alto	Rischio Basso	Rischio Critico	Rischio Medio	Rischio Minimo
Unità organizzativa 1 Area amministrativa				1	
Unità organizzativa 2 Area Economico-Finanziaria				1	
Unità organizzativa 3 Area Tecnica LL.PP - vigilanza			1	1	
Totale complessivo			1	3	

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Catanzaro

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Si riporta di seguito la programmazione delle misure “generalì” di prevenzione della corruzione e trasparenza.

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
Accesso civico semplice, Accesso civico generalizzato, Accesso documentale	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la validità del presente Piano	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute
Codice di comportamento	2. Formazione del personale in materia di codice di comportamento	Entro il 15/12/2024	RPCT	Almeno i Dirigenti e le PO (100% Dirigenti e PO)

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Catanzaro

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

	3. Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Entro il 15/12 di ogni anno	Responsabili	N. sanzioni applicate nell'anno Riduzione/aumento sanzioni rispetto all'anno precedente
Astensione in caso di conflitto d'interesse	1. Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	Tempestivamente e con immediatezza	I Responsabili sono responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti	N. Segnalazioni/N. Dipendenti N. Controlli/N. Dipendenti
	2. Segnalazione da parte dei dirigenti al responsabile della Prevenzione di eventuali conflitti di interesse anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT	N. Segnalazioni volontarie/N. Dirigenti N. Controlli/N. Dirigenti
Rotazione del personale	1. Rotazione personale e mansioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT	Intercambiabilità nelle singole mansioni tra più dipendenti, in modo da creare più dipendenti con le competenze sui singoli procedimenti

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Catanzaro

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

	2. Segregazione funzioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT	Suddivisione delle fasi procedurali del controllo e dell'istruttoria con assegnazione mansioni relative a soggetti diversi. Affidare le mansioni riferite al singolo procedimento a più dipendenti in relazione a tipologie di utenza (es. Cittadini singoli/persone giuridiche) o fasi del procedimento (es. protocollazione istanze/istruttoria/stesura Provvedimenti/controlli).
Conferimento e autorizzazioni incarichi	1. Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione	Sempre ogni qualvolta si verifichi il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Catanzaro

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

	2. Applicazione delle procedure di autorizzazione previste dal Codice di comportamento integrativo dei dipendenti	Sempre ogni qualvolta si verifici il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
Inconferibilità per incarichi dirigenziali	1. Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di conferire l'incarico	Sempre prima di ogni incarico	Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico Ufficio personale per controlli a campione	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%) N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
	2. Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio personale per controlli a campione e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi Pendenti	N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Catanzaro

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

<p>Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio (<i>Pantouflage</i>)</p>	<p>1. Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.</p>	<p>Per tutta la durata del Piano</p>	<p>Uffici che effettuano gli affidamenti</p>	<p>Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa</p>
	<p>2. Obbligo per ogni contraente e appaltatore, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui</p>	<p>Al momento della stipula del contratto</p>	<p>Uffici che effettuano gli affidamenti</p>	<p>Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa</p>

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Catanzaro

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

	sopra			
	3. Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di <i>pantouflage</i>)	Per tutta la durata del Piano	Ufficio del personale	N. dipendenti cessati/N. dichiarazioni (100%)
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	1. Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. segnalazioni/N. dipendenti N. illeciti/N. segnalazioni
Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. corsi realizzati

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Catanzaro

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	1. Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Responsabili per i dipendenti RPCT per i Responsabili	N. Controlli/N. Nomine o Conferimenti
Indice di trasparenza calcolato sulla base della attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	PUBBLICAZIONE	Per tutta la validità del Piano	Dirigenti/ responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,2
	COMPLETEZZA DEL CONTENUTO			Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,7
	COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI			
	AGGIORNAMENTO			
	APERTURA FORMATO			

2.3.4 Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Catanzaro

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

2.3.5 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Dirigenti.

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

3^a Sezione di programmazione

sottosezione 3.1

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

NOTE

Art. 3 Regolamento DPCM n. 132/2022

(in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'art. 3, comma 1, lettera a);)

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

- organigramma;*
- livelli di responsabilità organizzativa,*
- n. di fasce per la graduazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6 – ter, comma 1, del decreto – legislativo 30 marzo 2001, n. 165;*
- 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.).*

L'ente è strutturato in n. 3 Aree Gestionali:

- AREA Amministrativa
- AREA Economico Finanziaria
- Area TECNICA – VIGILANZA

Per ciascuna delle Aree sopraindicate è prevista una figura Apicale, individuata secondo le disposizioni del TUEL e del CCNL vigente. La graduazione delle posizioni organizzative è oggetto di apposito regolamento comunale di cui alla D.G.C. n. 22 del 06/03/2020.

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

In riferimento ai profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.

Le unità organizzative afferenti alle specifiche Aree sono così strutturate:

- Area Amministrativa:
 - n. 1 Responsabile Elevata Qualificazione in condivisione con Area Economico Finanziaria;
 - n. 2 Istruttore Amministrativo;
 - n. 1 Operatori Esperti.

- Area Economico – Finanziaria:
 - n. 1 Responsabile Elevata Qualificazione in condivisione con Area Amministrativa;
 - n. 1 Operatore esperto.

- AREA TECNICA – VIGILANZA:
 - n. 1 Responsabile Elevata Qualificazione;
 - n. 1 Istruttore di Vigilanza;
 - n. 2 Operatore Esperto.
 - n. 2 Operatore

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

3^ Sezione di programmazione

sottosezione 3.2

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

NOTE

Art. 4, comma 1, lettera b), del Regolamento DPCM n. 132/2022

(in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;*
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;*
- 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;*
- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;*
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;)*

In relazione al Piano organizzativo del Lavoro Agile 2023 – 2025, lo stesso risulta "... non adottato in quanto non ritenuto opportuno viste le ridotte dimensioni dell'ente (secondo quanto riportato sul sito del Ministro per la Pubblica Amministrazione "In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15% dei dipendenti, ove lo richiedano")."

Essendo le condizioni dell'ente rimaste pressoché immutate rispetto al periodo di valutazione, alla data odierna permangono le identiche situazioni organizzative, relativamente alla disponibilità di risorse umane e strumentali; la possibilità di permettere il lavoro agile dipende in prima istanza dalla capacità tecnologica dell'ente di garantire adeguati strumenti per il lavoro a distanza.

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

La situazione di dotazione strumentale non consente alla data odierna di realizzare forme di lavoro agile sufficientemente efficaci ed efficienti.

Tuttavia, grazie alla disponibilità dei fondi relativi alla PA digitale 2026, legati al PNRR, sono in essere procedure di implementazione delle capacità strumentali alla base della realizzazione del lavoro agile (una fra tutte, la migrazione in cloud dei dati di gestione dei software).

Ad ogni modo, nel rispetto della vigente normativa, e nelle more della redazione ed approvazione di apposito regolamento comunale, verranno adeguatamente rispettate eventuali richieste di espletamento del lavoro in modalità agile da parte dei dipendenti, al fine di garantire la percentuale minima del 15% dei richiedenti, ovviamente nei limiti consentiti dalle attuali strumentazioni.

Per quanto attiene alla rotazione del personale, la stessa risulta impraticabile, viste sia le ridotte dimensioni dell'ente, sia l'esiguità del numero dei dipendenti, sia per l'impossibilità di gestire alcune procedure in modalità agile (es: front – office).

Si è comunque provveduto ad informare le sigle sindacali territorialmente competenti, al fine dell'acquisizione di eventuali indicazioni, ritenute utili dalle stesse per la corretta redazione della sottosezione.

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

3^a Sezione di programmazione

sottosezione 3.3

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

NOTE

Art. 4, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022

(indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.)*

(Gli elementi della sottosezione sono:

- **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;*
- **Programmazione strategica delle risorse umane:** 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 ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione, si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e performance in termini di migliori servizi alla*

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

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:

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

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
 - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;*
 - b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;*
- **Strategia di copertura del fabbisogno:** questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - a) soluzioni interne all'amministrazione;*
 - b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;*
 - c) meccanismi di progressione di carriera interni;*
 - d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);*
 - e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;*
 - f) soluzioni esterne all'amministrazione;*
 - g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);*
 - h) ricorso a forme flessibili di lavoro;*

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

- i) *concorsi;*
- l) *stabilizzazioni;*

- **Formazione del personale:**

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

Si specifica che, al fine di ottenere risparmi sulla spesa corrente del personale, e vista l’attuale dotazione organica, la formazione per il personale dipendente potrà essere esaustivamente espletata tramite risorse interne.

Si prende atto dell’art. 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132, ad oggetto: “*Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*”, il quale al comma 3 dispone che “*3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all’articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.*”; il successivo comma 4 dispone che “*4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.*”; il relativo comma 1, lettera c), n. 2 dell’articolo 4 dispone: “*2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*”.

1) Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente:

Area Amministrativa

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

- n. 1 Responsabile Elevata Qualificazione, ex cat. D, P.E. D7 – Istruttore Direttivo Amministrativo – assunto a tempo indeterminato e pieno in condivisione con l'area Economico – Finanziaria
- n. 1 Responsabile Elevata Qualificazione in condivisione con Area Economico Finanziaria;
- n. 2 Istruttori Amministrativo, ex cat. C, P.E. C5, a tempo indeterminato e pieno;
- n. 1 Operatori Esperti ex cat. B, P.E. B1 – assunti con contratto a tempo indeterminato e P.T. al 94,44%.

Area Economico – Finanziaria:

- n. 1 Responsabile Elevata Qualificazione, ex cat. D, P.E. D7 – Istruttore Direttivo Contabile – assunto a tempo determinato e parziale, in condivisione con Area Amministrativa;
- n. 1 Operatore esperto, ex cat. B, P.E. B1 – assunto con contratto a tempo indeterminato e P.T. al 94,44%.

Area Tecnica – Vigilanza:

- n. 1 Responsabile Elevata Qualificazione, ex cat. D, P.E. D2 – Istruttore Direttivo Tecnico, assunto a tempo determinato e pieno.
- n. 1 Istruttore di Vigilanza, ex cat. C, P.E. C5, a tempo indeterminato e pieno;
- n. 2 Operatori Esperto ex cat. B, P.E. B1 – assunti con contratto a tempo indeterminato e P.T. al 94,44%.
- n. 2 Operatori, ex cat. A, P.E. A1 – assunti con contratto a tempo indeterminato e pieno

2) Programmazione strategica delle risorse umane:

Rilevata la capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa e considerato che l'ente rientra nella fascia demografica b), da 1.000 a 1.999 abitanti con un valore soglia del 28,60% riferito al calcolo delle spese di personale ai sensi del D. M. 17 marzo 2020, si rappresenta che, per l'annualità 2024 si prevede il rispetto della medesima percentuale, mantenendo dunque il comune la condizione di ente virtuoso, per come rappresentato dall'allegato prospetto dei costi.

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

Le cessazioni e l'evoluzione dei fabbisogni di personale previste sono le seguenti:

ANNUALITA' 2024:

Area Amministrativa:

Cessazioni:

nessuna cessazione

Area Economico – Finanziaria:

nessuna assunzione

Area Tecnica – Vigilanza:

Cessazioni:

- n. 1 Operatore Esperto ex cat. B, P.E. B1 – assunti con contratto a tempo indeterminato e P.T. al 94,44%.

ANNUALITA' 2024:

Al momento, sulla base dell'attuale organizzazione dell'ente e dello stato delle figure in servizio, come anche della strutturazione dei servizi, ed in assenza di previsione di esternalizzazione degli stessi, si ricalca fondamentalmente la medesima condizione dell'annualità precedente.

ANNUALITA' 2025:

Area Amministrativa:

Cessazioni:

nessuna cessazione

Area Economico – Finanziaria:

nessuna assunzione

COMUNE DI SAN MAURO MARCHESATO

Provincia di Crotone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

Area Tecnica – Vigilanza:

Cessazioni:

- n. 1 Istruttore di Vigilanza, ex cat. C, P.E. C5, a tempo indeterminato e pieno;

ANNUALITA' 2025:

Assunzioni:

- n. 2 Istruttore di Vigilanza, ex cat. C, P.E. C1, a tempo indeterminato e part-time al 50%;
- n. 2 Operatori, ex cat. A, P.E. A1 – assunti con contratto a tempo indeterminato e part-time 50%