



COMUNE DI CASTELSANTANGELO SUL NERA

Provincia di Macerata

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

P.I.A.O. 2023 – 2025

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con
modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

(Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. __ del __/__/2023)

PREMESSA

Il Piano Integrato di attività e organizzazione nasce per la semplificazione ed il rafforzamento degli strumenti di programmazione - vincolo dettato dal PNRR - con stimolo al pieno coinvolgimento di tutti i soggetti che operano nell'Ente.

Le finalità del PIAO sono quindi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

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

Piano Integrato di Attività e Organizzazione Triennio 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Castelsantangelo sul Nera (MC)

Indirizzo: Piazza S. Spirito, 1 - 62039 Castelsantangelo sul Nera (MC)Partita

IVA: P.IVA 00242630432

Sindaco: Mauro Falcucci

Numero dipendenti totali al 31 dicembre anno precedente: 17

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 224

Telefono: 0737 970 039

Sito internet: <http://www.comune.castelsantangelosulnera.mc.it>

E-mail: protocollo@comune.castelsantangelosulnera.mc.it

PEC: protocollo@pec.comune.castelsantangelosulnera.mc.it

2.2.2. PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) PER IL TRIENNIO 2023/2025

3.3 Piano TRIENNALE DEI FABBISOGNI	
<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: TOTALE: n. 15 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i> n. 4 a tempo indeterminato n. 12 a tempo determinato n. 16 a tempo pieno n. 0 a tempo parziale</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO IN SERVIZIO AL 31/12/2022 n. 8 cat. D <i>così articolate:</i> n. 6 con profilo di Funzionario area Tecnica (ex cat. D) n. 2 con profilo di Funzionario area Amministrativa (ex cat. D) n. 7 cat. C <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore (ex cat. C5) n. 3 con profilo di Istruttore amministrativo (ex cat. C) n. 3 con profilo di Istruttore tecnico (ex cat. C)</p> <p>n. 1 cat. B <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Operatore Esperto (B7)</p>
<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane – capacità assunzionale</p>	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali</p> <p>DATO ATTO CHE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020; - tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica; - i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato. <p>a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale</p> <p>VERIFICATO, INOLTRE, CHE la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (o 562) della legge 296/2006</p> <p>a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere</p> <p>PREMESSO CHE</p> <p>- Il comune di Castelsantangelo sul Nera è uno dei territori delle Regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria sono stati colpiti da eventi sismici che</p>

hanno determinato una grave situazione di pericolo per l'incolumità delle persone e per la sicurezza dei beni pubblici e privati;

- Il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

DATO ATTO CHE per esigenze di ufficio legate alla elevata quantità di pratiche e attività connesse al Sisma l'Area Tecnica del comune di Castelsantangelo sul Nera avendo vacanti n. 3 unità lavorative funzionari tecnici Sisma (ex cat. D);

VISTO:

- L'aumento della mole di lavoro in relazione alla necessità di redigere gli atti amministrativi dell'Area Tecnica per la ricostruzione post sisma 2016;
- Il concorso espletato dal Comune di Castelsantangelo sul Nera il 31/03/2023 per l'assunzione di n.1 unità a tempo pieno e determinato di "istruttore direttivo tecnico" cat. d.1 – presso l'ufficio sisma;
- Che la graduatoria del concorso è ormai esaurita e non ha portato l'assunzione di nuove figure professionali;
- Che il Comune di Castelsantangelo sul Nera ha richiesto a molti gli enti le graduatorie in vigore con esito negativo;

ATTESO CHE:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Castelsantangelo sul Nera non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

- b) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

DATO ATTO CHE a seguito del Sisma 2016 che ha colpito l'Italia Centrale e, a seguito dell'emanazione del D.L. 17 Ottobre 2016, il Comune di Castelsantangelo sul Nera, previa autorizzazione della Regione Marche, ha proceduto, ai sensi dell'art. 50-bis del suddetto D.L., ad assumere attraverso scorrimento di graduatorie di altri Enti e ad indire concorsi pubblici in diversi profili professionali per l'assunzione di personale da destinare all'Ufficio Ricostruzione;

DATO ATTO CHE le assunzioni effettuate dopo l'emanazione del DM del 17.03.2020, NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto, previsto dall'art.1 commi 557 e 562 della L.296/2006;

RITENUTO sulla base di quanto fin qui esposto di dover aggiornare la dotazione organica ed il Piano triennale dei fabbisogni del personale

	<p>riservandosi di valutare ulteriormente le necessità relative agli anni 2023 e 2025, come segue:</p> <p>CONSIDERATO CHE, in relazione agli obiettivi strategici dell'Ente , si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'Ente:</p> <p>DOTAZIONE ORGANICA</p> <p>NUOVE ASSUNZIONI: ANNO 2023: - negativo</p> <p>ANNO 2024: - negativo</p> <p>ANNO 2025: -negativo</p> <p>Eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge;</p> <p>In ciascun triennio potranno effettuarsi assunzioni a tempo determinato, nei modi e tempi stabiliti dalla normativa vigente, qualora si ravvisasse la necessità di far fronte ad esigenze eccezionali al momento non prevedibili, modificando ed integrando in qualsiasi momento la programmazione del fabbisogno di personale;</p> <p>I dipendenti a tempo determinato di cui all'art. 50 bis del D.L. n. 189/2016, potranno essere assunti o prorogati, fermo restando il rispetto del limite massimo previsto dalla Contrattazione Collettiva Nazionale in merito alla durata complessiva dei contratti di lavoro a tempo determinato, in base alla legislazione vigente, trattandosi di assunzioni in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L.122/2010 e ss.mm.ii. e art.1 commi 557 e 562 della L.296/2006, nel limite delle unità autorizzate;</p> <p>DATO ATTO CHE in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art.33 del D.Lgs.165/2001 sono stati sentiti i singoli Responsabili e non si registrano situazioni di soprannumero e/o eccedenza;</p> <p>c) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>DATO ATTO CHE la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo;</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocatione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Nessuna rilevazione</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: TEMPO DETERMINATO SISMA 50BIS D.L. 189/2016 n. 1 Istruttore amministrativo sisma – Area Tecnica</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: Nessuna rilevazione</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: Nessuna rilevazione</p>

	<p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Nessuna rilevazione</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>g)</p>
--	--

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- le modalità circa il monitoraggio e controllo sull'attuazione del Piano anticorruzione, sono definite nel Piano stesso e competono al Responsabile per la prevenzione della corruzione, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, il quale svolge di norma anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza. Tale responsabile svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione (NdV), all'autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio per i procedimenti disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.
- su base triennale dal Nucleo di Valutazione (NdV), ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2023/2025).

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sia sul sito internet istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente piano, saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati di volta in volta da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano stesso.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2023/2025).

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sia sul sito internet istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente piano, saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati di volta in volta da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano stesso.