



Comune di Sant'Anna Arresi
Provincia di Sud Sardegna

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025
(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Approvato con deliberazione G.C. N. 54 del 09/08/2023

Premessa

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

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

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

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

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

Riferimenti normativi

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

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

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

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

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

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

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

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

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	Sant'Anna Arresi	
Indirizzo	Piazza Aldo Moro 1	
Recapito telefonico	078196691	
Indirizzo sito internet	www.comune.santannaarresi.ca.it	
e-mail	info@comune.santannaarresi.ca.it	
PEC	Info.santannaarresi@pec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	81001910926	
Sindaco	Anna Maria Teresa Diana	
Numero dipendenti al 31.12.2022	18	
Numero abitanti al 31.12.2022	2650	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
--

2.1 Valore pubblico	<i>Compilazione non prevista per gli gli Enti sino ai 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022.</i>
----------------------------	---

2.2 Performance	<i>Compilazione non prevista per gli gli Enti sino ai 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022.</i>
------------------------	---

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
<p>Premessa</p> <p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.</p> <p>Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.</p> <p>Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:</p> <ul style="list-style-type: none">• Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.• Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la <i>mission</i> dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.• Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).• Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).• Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi

benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

- Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure.
- Programmazione dell' attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l' accesso civico semplice e generalizzato.

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

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

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

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

Sulla base delle seguenti considerazioni:

- non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti siano stati modificati gli obiettivi strategici
- non sono state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Il Piano anticorruzione 2023/2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 29/03/2023, conferma il precedente.

Monitoraggio del piano anticorruzione Cadenza temporale: il monitoraggio viene svolto 2 volte l' anno relativamente ai seguenti processi :

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta Comunale n.14 del 08/03/2019, è stato approvato il nuovo “Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e servizi”, modificato con deliberazione della Giunta comunale n.20 del 23/03/2022, e l’ente è organizzato in 5 Aree di posizione organizzativa:

AREA AMMINISTRATIVA;

AREA FINANZIARIA;

AREA TECNICA;

AREA SOCIO-ASSISTENZIALE-PEDAGOGICA;

AREA VIGILANZA

I servizi gestiti (elenco non esaustivo)

AREA AMMINISTRATIVA: Segreteria – Affari Generali – Anticorruzione – Trasparenza – Controllo Di Gestione – Personale (aspetto giuridico) - Servizi Demografici- Elettorali – attività produttive – Cultura E Spettacoli ;

AREA FINANZIARIA: Programmazione (DUPS – Bilancio – Peg – Piano Performance – Certificato - Altri) – Rendicontazione (Relazione Al Conto Di Gestione – Contabilità Economico-Patrimoniale – Certificato - Altri) – Personale (Aspetto Contabile) – Contabilità (Stipendi E Paghe – Mandati E Reversali – Tesoreria) – Economato – Patrimonio (Inventario E Stato Patrimoniale) - Tributi - Informatica;

AREA TECNICA: 1) Tecnico-Manutentivo: Servizio idrico integrato – LL.PP. – Manutenzioni – Patrimonio – Servizi cimiteriali; 2) Urbanistica (Pianificazione territorio e Ambiente): Edilizia privata – SUAPE – Nettezza Urbana – Illuminazione Pubblica;

AREA SOCIO-ASSISTENZIALE-PEDAGOGICA: Attività politiche sociali e pedagogiche e attività politiche scolastiche;

AREA VIGILANZA: Polizia cimiteriale – Polizia giudiziaria – Polizia locale – Polizia stradale – Polizia Amministrativa.

Le scelte organizzative

Con deliberazione della Giunta comunale n.20 del 23/03/2022 è stato modificato il “Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e servizi” approvato dal Commissario straordinario con i poteri della Giunta Comunale n.14 del 08/03/2019, istituendo l’area di posizione organizzativa denominata Area Vigilanza che comprenda il servizio di Polizia locale precedentemente gestito nell’Area Amministrativa;

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;

i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

Il Comune di Sant'Anna Arresi ha approvato il Regolamento contenente la disciplina del Lavoro Agile con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 29/03/2023, che si richiama per far parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Lo stesso è consultabile al link:

<https://www.comune.santannaarresi.ca.it/saarresi/zf/index.php/atti-general/index/dettaglio-atto/atto/82>

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 01/03/2023

Premessa

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

Il Comune di Sant'Anna Arresi ha approvato la programmazione del fabbisogno del personale con il Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) periodo 2023/2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 25/05/2023, che si richiama per far parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ALLA DATA DEL 01/03/2023

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2022		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire (al netto dell'IRAP e dell'indennità di posizione dei Responsabili di P.O.)
	FT	PT	FT	PT	
Dir	0	0	0	0	L'ente attualmente non ha un Segretario comunale: tra le spese del personale è comunque stanziato lo scavalco per complessivi €.22.284,00.
D3	0	0	0	0	€.0,00
D	6	0	3	1	€.264.506,34
C	6	0	2	0	€.268.506,34
B3	5	0	0	0	€.145.844,35
B	0	0	0	0	€.0,00
A	0	0	0	0	€.0,00
TOTALE	16	0	5	1	€.679.055,71

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

L'Amministrazione intende perfezionare nel 2023:

1. la *nuova assunzione* fulltime istruttore tecnico categoria C nell'Area Tecnica già prevista nel precedente fabbisogno da coprire mediante concorso pubblico o in alternativa scorrimento graduatorie, previa mobilità obbligatoria;
2. una *nuova assunzione* parttime di Istruttore Direttivo categoria D con qualifica di Psicologo nell'Area Socio Assistenziale Pedagogica, finanziata con gli incrementi del Fondo di solidarietà comunale previsti dall'esercizio 2022 e destinati all'incremento funzioni sociali di cui all'art.1, comma 449 lettera d) quinquies della Legge 232/2016 (spesa neutra rispetto alla verifica dei valori soglia definiti dal DM 17 marzo 2020 in quanto spesa eterofinanziata) da coprire mediante concorso pubblico o in alternativa scorrimento graduatorie, previa mobilità obbligatoria.

Qualora si realizzino le mobilità concesse ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, in considerazione dell'attuale quadro normativo secondo il quale la mobilità volontaria non è più neutra nella determinazione delle risorse che le amministrazioni possono destinare al finanziamento delle assunzioni a tempo indeterminato, l'Amministrazione, a seguito dei nulla osta rilasciati con deliberazione della Giunta Comunale n.30 del 22/04/2022 e n.88 del 07/10/2022, intende procedere a:

1. *nuova assunzione* fulltime istruttore direttivo categoria D con qualifica di Pedagogista nell'Area Socio Assistenziale Pedagogica da coprire mediante concorso pubblico o in

alternativa scorrimento graduatorie, previa mobilità obbligatoria e volontaria;

2. *nuova assunzione* fulltime istruttore Direttivo categoria D con qualifica di Assistente Sociale nell'Area Socio Assistenziale Pedagogica, finanziata per una quota da contributo art.1, commi 797804 L. 178/2020 (spesa neutra, per la quota di coфинamento, rispetto alla verifica dei valori soglia definiti dal DM 17 marzo 2020 in quanto spesa eterofinanziata) da coprire mediante concorso pubblico o in alternativa scorrimento graduatorie, previa mobilità obbligatoria.

E' inoltre intenzione dell'Amministrazione, provvedere a:

1. *nuova assunzione* fulltime istruttore amministrativo categoria C nell'Area Amministrativa in sostituzione del dimissionario del medesimo inquadramento, qualora, alla data del 23 maggio 2023, lo stesso non abbia esercitato il diritto di essere reintegrato nell'ente ai sensi dell'art.14 bis CCNL 06/07/1995, dell'art.20 del CCNL 14/09/2000, come integrati dall'art.20 commi 1 e 10 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018, da coprire mediante concorso pubblico o in alternativa scorrimento graduatorie, previa mobilità obbligatoria e volontaria.

Inoltre, come già previsto nella precedente programmazione, a norma dell'art.3, comma 1, del D.L.80/2021, convertito L.113/2021, recepito dal nuovo CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, artt.13, comma 6 e seguenti e art.15, l'Amministrazione intende attuare:

1. le procedure per una *progressione verticale* per la copertura di un posto di istruttore direttivo contabile categoria D nell'Area Finanziaria che permetta la valorizzazione dell'esperienza e delle professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'ente, anche in assenza del titolo di studio per l'accesso dall'esterno alla categoria, previa approvazione di un regolamento per la disciplina delle *procedure comparative* per le progressioni verticali tra aree.
2. L'amministrazione nel triennio 2020 – 2022 ha effettuato tre assunzioni nella categoria D mediante accesso dall'esterno (istruttore direttivo assistente sociale 26.04.2021, istruttore direttivo di vigilanza 21.12.2020, istruttore direttivo amministrativo – contabile in data 22.09.2020), e nel presente piano assunzionale è prevista l'assunzione dall'esterno di un istruttore direttivo cat. D profilo professionale psicologo, e inoltre qualora si concretizzassero le mobilità in uscita, si procederà ad assumere dall'esterno un istruttore direttivo cat. D profilo professionale assistente sociale.
3. Si ritiene pertanto rispettato il requisito del 50% degli accessi alla categoria D dall'esterno (concorso pubblico o scorrimento graduatoria propria o di altro ente).

Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Il Comune di Sant'Anna Arresi, è in regola con il rispetto dei limiti delle spese di personale di cui al comma 557-ter dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, e pertanto il limite di spesa per assunzioni a tempo determinato è pari alla spesa effettiva sostenuta per le stesse finalità nel 2009 pari a €145.847,77 (al netto delle spese sostenute per cantieri comunali interamente finanziati da altri enti), giusta determinazione del Responsabile PO Area Finanziaria n.7 del 14/02/2023.

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n.15 del 27/02/2008, che ha individuato il periodo stagionale per l'assunzione degli agenti di polizia locale a tempo determinato, l'Amministrazione intende;

1. per la stagione estiva 2023, assumere n.3 agenti full-time per 3 mesi e si riserva di stanziare nuove risorse negli anni 2024 e 2025 al fine di assicurare anche negli anni avvenire lo stesso numero di unità a tempo determinato;

L'assunzione è in parte finanziata con i proventi per violazioni C.d.S., giusta deliberazione della Giunta Comunale n.7 del 17/02/2023.

Le assunzioni avverranno mediante scorrimento graduatorie a tempo indeterminato o in alternativa concorso pubblico.

Richiamato inoltre il DPCM 30 dicembre 2022 avente ad oggetto "Riparto del contributo per assunzioni di personale a tempo determinato, fino all'anno 2026, a favore dei comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, attuatori dei progetti previsti dal PNRR" pubblicato in G.U. Serie Generale n.43 del 20-02-2023, e dal quale si evince che il Comune di Sant'Anna Arresi è beneficiario di una quota del fondo di cui al comma 5, art. 31-bis del D.L. 152/2021.

Fondi destinati ad assumere le seguenti figure:

1. un Collaboratore tecnico part-time 70% categoria B3 per anni tre (nel progetto originario per tre anni 2022-2024)
2. un Istruttore tecnico part-time 80% categoria C (nel progetto originario per tre anni 2022-2024)

Trattandosi di assunzioni eterofinanziate, la spesa è neutra rispetto alla verifica dei valori soglia definiti dal DM 17 marzo 2020.

Le assunzioni avverranno mediante scorrimento graduatorie o in alternativa concorso pubblico.

Infine, nel 2023, sono previste assunzioni a tempo determinato (anche scavalco ex art. 1 comma 557 della L. nr. 311/2004) secondo le procedure stabilite nel regolamento e da altre norme, sino al completamento delle procedure assunzionali previste nel presente piano;

c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

PIANO OCCUPAZIONALE 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹					Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progression e Verticali	Stabilizzazioni	
C	Istruttore Tecnico	Tecnico	FT	SI					31/12/2023
C	Istruttore Amministrativo (*1)	Amministrativo	FT	SI					31/12/2023
D	Istruttore Direttivo - Pedagogista (*1)	Socio Assistenziale Pedagogico	FT	SI					31/12/2023
D	Istruttore Direttivo - Psicologo	Socio Assistenziale Pedagogico	PT	SI					31/12/2023

D	Istruttore Direttivo Contabile	Finanziario	FT				SI		31/12/2023
D	Istruttore Direttivo – Assistente Sociale (*)	Socio Assistenza le Pedagogico	FT	SI					31/12/2023
COSTO COMPLESSIVO									€.110.647,73

QUANTIFICAZIONE RISORSE DECENTRATE

La seguente tabella è calcolata secondo le nuove disposizioni del CCNL Funzioni locali 16/11/2022:

	COMPETENZE	ONERI	IRAP	NOTE	
Retribuzione posizione	46.250,00	11.007,50	3.931,25	Deliberazione G.C. 18 del 15/03/2019 e G.C. 29 del 22/04/2022	PREVISTA NEI CAP. SPESE PERSONALE
Retribuzione di risultato	10.370,96	2.468,29	881,53		ALTRI CAPITOLI
Fondo Risorse decentrate	104.407,31	24.848,94	8.874,62	Comprensivo del differenziale 84,50 personale al 31/12/2018 (tre anni) e differenziale PEO 01/01/21.	
<i>di cui: Quota da destinare</i>	60.039,78	14.289,47	5.103,38	la differenza di €.44.367,53 è prevista nei capitoli di spesa del personale (PEO+IND.COMP)	ALTRI CAPITOLI
Fondo lavoro straordinario	5.124,00	1.219,51	435,54		ALTRI CAPITOLI

I COSTI DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Tempo Indeterminato:

FABBISOGNO 2023: Retribuzioni, oneri e IRAP	84.806,53	25.841,20	7.350,04
--	------------------	------------------	-----------------

Tempo determinato:

FABBISOGNO 2023: Retribuzioni, oneri e IRAP	53.048,06	17.254,27	4.597,79
--	------------------	------------------	-----------------

Le assunzioni a tempo determinato previste a copertura dei posti messi a concorso, sono compresi nelle spese dei posti medesimi.

LA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DI BILANCIO E DELLA FINANZA PUBBLICA

Con determinazione dell'Area Finanziaria si è provveduto a determinare il limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del DM 17 marzo 2020 che è pari a € 1.010.279,04 superiore alla spesa per il personale prevista nel redigendo bilancio di previsione finanziario 2023/2025.

3.3.3 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- 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);
- 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.

PRIORITA' STRATEGICHE:

L'obiettivo prioritario del piano è quello di progettare il modello del sistema di gestione della formazione.

Tale sistema è volto ad assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale ed in seconda battuta a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione del Comune, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società.

RISORSE DISPONIBILI:

interne (fondi propri stanziati in bilancio) ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative (strumenti messi a disposizione dall'Unione dei Comuni e da altri enti);

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Sono volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad es., politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

Le Posizioni organizzative concorderanno i corsi relativi alla formazione con il Segretario Comunale.

Gli interventi formativi si articoleranno in attività seminari, attività d'aula, attività di affiancamento sul posto di lavoro e attività di formazione a distanza. In ogni caso, per l'erogazione degli interventi formativi si prevede prioritariamente di applicare una metodologia fortemente innovativa, basata sul concetto di "formazione – azione" per utilizzare l'attività didattica come strumento per accompagnare i partecipanti nella definizione di un percorso di crescita che permetta loro di sperimentare e applicare direttamente al sistema lavorativo le competenze acquisite teoricamente.

Tale metodologia verrà costantemente tarata in relazione al monitoraggio dello sviluppo delle competenze dei partecipanti, in termini di conoscenze, abilità e atteggiamenti, garantendo la flessibilità dell'erogazione dei contenuti in modo da adeguarli progressivamente alle specifiche esigenze degli utenti, anche in termini di personalizzazione degli apprendimenti.

L'apicale di ciascun servizio provvede all'individuazione dei corsi di formazione da far seguire ai dipendenti appartenenti al proprio Settore.

Ciascun dipendente potrà inoltre proporre e concordare con il proprio capo Settore la partecipazione a corsi di formazione gratuiti, sia in modalità on line che in presenza, pertinenti alle proprie mansioni e al Settore di appartenenza.

3.3.4 Piano delle azioni positive

Il Comune di Sant'Anna Arresi ha approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025 con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 29/03/2023, che si richiama per far parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Lo stesso è consultabile al link:

<https://www.comune.santannaarresi.ca.it/saarresi/zf/index.php/atti-generalisti>

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Link Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

<https://www.comune.santannaarresi.ca.it/saarresi/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8>

Link Bilancio di previsione finanziario 2023 - 2025 e DUP 2023 – 2025

<https://www.comune.santannaarresi.ca.it/saarresi/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/287>

Link a Struttura organizzativa

<https://www.comune.santannaarresi.ca.it/saarresi/zf/index.php/atti-general/index/dettaglio-atto/atto/60>