



**COMUNE DI CARFIZZI**  
PROVINCIA CROTONE

---

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE  
2025 – 2027**

*(D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113  
D.M. del 30 giugno 2022, n. 132)*

## **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.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 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, seppur con modalità semplificate per gli Enti con meno di 50 dipendenti come CARFIZZI, in particolare:

- il Piano della performance;
- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- 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 PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Pianonazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della legge n. 190/2012 e del 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, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il PIAO è stato reso attuativo da:

- dal Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022) recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" (art. 6, comma 5, D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021), entrato in vigore il 15 luglio 2022;
- da un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 07.09.2022) recante "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", (art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021), entrato in vigore il 22 settembre 2022.

In particolare, il DPR n. 81/2022 dispone la soppressione degli adempimenti assorbiti nel PIAO, contiene alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell'intervento normativo, e prevede che il Dipartimento della Funzione Pubblica e l'ANAC (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino una attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel PIAO, all'esito della quale provvedere alla individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta.

Il D.M. n. 132/2022, invece, definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del PIAO in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'art. 7, comma 1 del suddetto decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci. Pertanto, la scadenza è fissata al 30 marzo 2025.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 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, comma 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, comma 16, della legge 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, oltre alle suddette attività di cui all'art. 3, comma 1, lett. c), n. 3), sono tenute alla predisposizione del PIAO limitatamente alle seguenti disposizioni:

- all'art. 4, comma 1, lett. a) Struttura organizzativa: 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) (Valore pubblico);
- all'art. 4, comma 1, lett. b) Organizzazione del lavoro agile: 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;
- all'art. 4, comma 1, lett. c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: 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 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;

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 2025-2027 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 2025-2027**

<b>SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
<b>Comune di</b>	CARFIZZI
<b>Indirizzo</b>	Via Roma, n. 7 CARFIZZI
<b>Recapito telefonico</b>	0962/87041
<b>Indirizzo sito internet</b>	<a href="http://www.comune.carfizzi.kr.it/">http://www.comune.carfizzi.kr.it/</a>
<b>E-mail</b>	protocollo.carfizzi@asmepec.it
<b>PEC</b>	protocollo.carfizzi@asmepec.it
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	00337920797
<b>Sindaco</b>	DOTT. MARIO ANTONIO AMATO
<b>Numero dipendenti al 31.12.2024</b>	16
<b>Numero abitanti al 31.12.2024</b>	529

<b>SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>
--

<b>Sottosezione 2.1 Valore pubblico</b>	Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della sottosezione 2.1 "Valore pubblico"
---	---

<b>Sottosezione 2.2 Performance</b>
-------------------------------------

Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della sottosezione 2.2 "Performance".

**Il PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2025 viene comunque inserito nel presente PIAO ( allegato 1).**

Si riporta, di seguito, il **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027**, verificato dal punto di vista tecnico e approvato con il presente Piano:

### **1 - Premessa**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea l'importanza del ruolo propositivo e propulsivo delle amministrazioni pubbliche ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di CARFIZZI armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

L'art. 7, comma 5 del D.Lgs. 23.05.2000 n. 196 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) prevede che i Comuni, sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente predispongano piani di azioni

positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro, tra uomini e donne.

Da ultimo, a seguito della modifica dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, con le Direttive del 4 marzo 2011 e n. 2/2019, i Ministeri della PA e delle pari opportunità hanno definito le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, di valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed, infine, di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori. Le amministrazioni pubbliche devono quindi agire affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Dovrà essere nominato il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), ai sensi di quanto previsto dall'art. 57 D.Lgs. n. 165/2001 come novellato dall'art. 21 della legge 183/2010 (cd. Collegato lavoro).

Il Comitato ha il ruolo di monitorare e promuovere le pari opportunità e le azioni positive, nell'ottica della tutela e promozione dell'uguaglianza tra i generi, del benessere lavorativo, del contrasto di ogni possibile discriminazione e del conseguente miglioramento dell'organizzazione e della sua efficienza e della tutela della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale si pone, dunque, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge; dall'altro, vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta della promozione della parità e delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività avuto riguardo alla specificità e alle dimensioni dell'Ente.

Nello specifico il Piano si sviluppa in obiettivi, suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione dei predetti obiettivi e azioni positive saranno coinvolti tutti i Settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

## **2 - Obiettivi**

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, il Comune si ispira ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, al fine, fra l'altro, di favorire l'ottimizzazione della produttività.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, salubre e sereno, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

## **3 -L'organico del comune**

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

(al 31 DICEMBRE 2024)

**DIPENDENTI** N. 16 a tempo indeterminato e n. 1 Segretario comunale

Lavoratori	Segretario Comunale	Cat.D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	1	0	1	6	0	8
Uomini	0	2	1	6	0	9

**DONNE N. 8**

**UOMINI N. 9**

Si dà, quindi, atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n.198, in quanto non sussiste un divario fra generi nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte non inferiore a due terzi.

Il piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

**Le azioni positive**

In questa ottica, l'Amministrazione del Comune di CARFIZZI, per il prossimo triennio, persegue la realizzazione delle seguenti azioni positive tese a promuovere le pari opportunità nell'ambiente di lavoro:

- A. Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- B. Promozione della flessibilità oraria.
- C. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.
- D. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- E. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.
- F. Reinserimento lavorativo.
- G. Sviluppo di carriera e professionalità.
- H. Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro costituiti dell'Amministrazione.
- I. Informazione.

A. Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

L'ente si propone di costituire il Comitato unico di garanzia con compiti propositivi, consultivi e di verifica con specifico riguardo all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni e ciò a garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

B. Promozione della flessibilità oraria

L'amministrazione si impegna a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e della flessibilità dell'orario.

L'Amministrazione troverà, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, oltre che delle norme vigenti in materia, una soluzione che permetta ai lavoratori ed alle lavoratrici di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun dipendente.

C. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Il Comune si impegna a garantire le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere.

D. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro.

E. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere. Il Comune di CARFIZZI si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni. Il

Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

F. Reinserimento lavorativo.

L'Amministrazione presterà particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale rimasto assente per lungo tempo a vario titolo, prevedendo un periodo di affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad livello costante.

G. Sviluppo di carriera e professionalità.

L'Amministrazione si impegna a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009, promuove il merito e il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche.

H. Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro costituiti dell'Amministrazione.

L'Amministrazione si impegna ad assicurare, nelle Commissioni di concorso e selezione, nonché in tutti gli altri eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente, la pari rappresentanza di uomini e donne.

I. Informazione.

L'Amministrazione si impegna a promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Tempi di attuazione e durata

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2025 - 2027.

Alcune delle azioni oggi riconfermate e previste nel piano 2024-2026 sono state già implementate nell'anno 2024 quali ad es. quelle previste alle lett. C, D,G,I.

Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni a problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza del Piano, ad un adeguato aggiornamento

Il presente Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente. Sarà inoltre trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente e reso disponibile in rete per tutte le dipendenti e tutti i dipendenti del Comune di CARFIZZI. -

## Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### Premessa

La sottosezione è predisposta dal Segretario comunale dell'ente, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del D. Lgs. n. 33 del 2013.

Nella predisposizione di tale sezione si è tenuto conto del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato definitivamente dal Consiglio dell'ANAC con Delibera n. 7 del 17.01.2023 e che avrà validità per il prossimo triennio, nonché della Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 - Aggiornamento 2024 PNA 2022 Piano Nazionale Anticorruzione - Aggiornamento 2024 del PNA 2022 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.35 del 12 febbraio 2025).

L'Aggiornamento 2024 al PNA 2022 risponde all'esigenza di supportare i piccoli comuni individuando i contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO. L'ANAC ha tenuto conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha previsto per le amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), sia di quelle introdotte da ANAC nei precedenti PNA (all. 4 al PNA 2022 in particolare), in linea con la metodologia di analisi del rischio elaborata nell'allegato 1 al PNA 2019.

Le indicazioni fornite mirano, da una parte, a garantire l'effettività dei presidi anticorruzione e, dall'altra, a limitare oneri alle amministrazioni, viste le rilevanti difficoltà operative e organizzative che tali comuni continuano a riscontrare a causa delle ridotte dimensioni.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT aggiorna la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate.

In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- 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 n. 190 del 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 D. Lgs. n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Il citato Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17.1.2023, ha concesso la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12 del PNA 2022, pag. 58).

Il Comune, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 26.04.2022 ha approvato il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2022/2024.

Detto PTPCT è poi confluito nel PIAO 2022/2024, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 08.11.2022.

Nell' anno 2024, non si è proceduto, pertanto, ad aggiornare il PTPCT di cui alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 08.11.2022, poiché sussistevano le condizioni esplicitate dall'ANAC nel PNA 2022/2024 (cfr. punto 10.1.2 "La conferma, nel triennio, della programmazione dell'anno precedente") e nella fattispecie:

- 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

Si è confermato, pertanto, per il 2024, il PTPCT 2022/2024, pubblicato al seguente link <http://trasparenzacarfizzi.asmenet.it/index.php?action=index&p=726>

ad eccezione degli allegati relativi all' istituzione del Registro degli accessi; alla dichiarazione di assenza di conflitto di interessi, alla mappatura dell' accesso civico e agli obblighi di cui alla Sottosezione "Bandi di gara e contratti" della Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale che si riportano come modificati a seguito dell'approvazione dell'Allegato9 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023). Viene, pertanto, aggiornata la tabella relativa agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, per come da Allegato Tabella\_obblighi\_di pubblicazione e monitoraggio, al presente PIAO, al quale integralmente si rimanda.

Per l' anno 2025, tra gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, l' Amministrazione ha individuato :

la revisione e il miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi);

l' incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale del comune;

il miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);

l' integrazione del monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni;

l' informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";

il miglioramento della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente".

### **Contesto esterno**

E' stato attivato un confronto con gli stakeholder mediante forme di partecipazione , pubblicando un avviso per acquisire suggerimenti e osservazioni in relazione al precedente piano. Nessuna osservazione è pervenuta. L'analisi del contesto esterno deve evidenziare in che modo le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno e ciò consentirà di individuare e contrastare il rischio corruzione nel modo più efficace.

Risulta utile in tal senso la *"Relazione periodica sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata (I semestre Anno 2023)"*, ultima relazione disponibile, presentata dal Ministro dell'Interno e pubblicata sul sito web istituzionale della Camera dei Deputati e del Ministero dell'Interno, in particolare l'approfondimento regionale e provinciale riferito alla Calabria.

Dalla succitata relazione in riferimento al contesto regionale emerge che la *'Ndrangheta* non rinuncia a penetrare le Amministrazioni locali anche con mezzi corruttivi, sfruttando le sue ramificate opportunità relazionali, spesso fondate su un reciproco e condiviso interesse: la corruzione negli appalti costituisce un fattore incrementale di offensività della minaccia. In Calabria le cosche di maggior rilievo, da anni, hanno dato vita ad un sistema criminale lobbistico capace di strette e convergenti contiguità con settori degli apparati pubblici, coltivando l'affermazione politico-amministrativa e professionale di personaggi che, pur se apparentemente estranei alle 'ndrine, le hanno sistematicamente favorite, volgendo i processi decisionali della P.A. a favore degli interessi criminali. La Calabria si conferma la regione con il maggior numero di enti locali sciolti per accertate forme di infiltrazione e condizionamento mafioso.

In tale contesto, nel Comune di Carfizzi non si registra presenza di criminalità organizzata e allo stato il RPCT non è in possesso di elementi indicativi dell'esistenza, nel Comune di Carfizzi, di significativi fenomeni di criminalità o di fenomeni comunque suscettibili di incidere sull'azione amministrativa.

Giova rilevare che Carfizzi è un comune italiano di circa 529 abitanti della provincia di Crotona in Calabria. Si trova ad un'altitudine media di 512 m s.l.m. su una collina tra il Parco Nazionale della Sila e la costa ionica. L'economia prevalente si basa sulla produzione Agricola.

### **Contesto interno**

La struttura organizzativa del Comune di Carfizzi si articola in tre aree ciascuna diretta da un titolare di posizione organizzativa. Si precisa che:

- il ruolo di Responsabile dell'Area Tecnica è attualmente ricoperto da un dipendente– Funzionario EQ ex categoria D- part- time a 18 ore;
- il ruolo di Responsabile dell'Area Finanziaria, è attualmente ricoperto da un dipendente– Istruttore ex categoria C- full time, in convenzione con il Comune di Pallagorio;
- il ruolo di Responsabile dell'Area Amministrativa è attualmente ricoperto da un dipendente– Funzionario EQ ex categoria D- part- time a 18 ore;
- il resto del personale è inquadrato in categorie inferiori con conseguente difficoltà di delegare la gestione di procedimenti complessi.

Costituiscono punti di forza dell'apparato amministrativo: la disponibilità alla collaborazione e la propensione all'apprendimento.

Il principale punto di debolezza è dato dallo scarso personale cui poter conferire compiti e responsabilità di procedimenti complessi che, conseguentemente, devono comunque essere gestiti per intero dai titolari di posizione organizzativa e spesso dal segretario comunale attualmente in convenzione con altro Comune.

La scarsità di personale, la necessità di garantire la gestione corrente, gli innumerevoli adempimenti, la complessità e non univocità delle norme fanno sì che, spesso, gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza siano visti come un ulteriore aggravio dei carichi di lavoro che portano via tempo alla gestione dell'Ente.

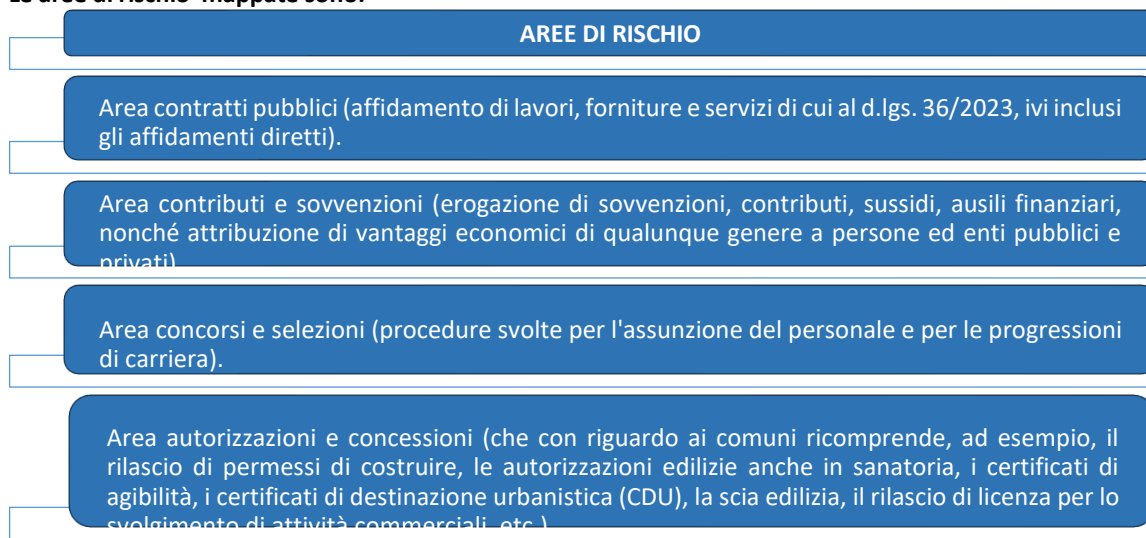
Il sistema formale non è abbastanza adeguato alle regole vigenti e in particolare l'attività di regolamentazione benché negli ultimi mesi sia stata incrementata non riesce ancora a colmare il gap accumulatosi negli anni. La funzionalità delle interazioni organizzative è buona, le procedure di funzionamento hanno necessità di essere meglio implementate.

Per quanto riguarda l'ambito dei valori della struttura di vertice, si rappresenta che recentemente si sta iniziando a focalizzare l'attenzione sulla programmazione e sulla cultura del risultato. Con riferimento invece alle criticità e alle patologie si evidenzia che non risultano essere state combinate sanzioni, né sono pervenute segnalazioni nei confronti dei dipendenti o sentenze di condanna dei dipendenti in ragione della loro attività lavorativa.

Struttura organizzativa	
Numero totale di dipendenti	Numero 16
Composizione dei dipendenti	<p><b>Tipologia segretario</b></p> <p>Segretario comunale in convenzione con il Comune di Cutro</p> <p><b>Nomina di un vicesegretario</b> NO</p> <p><b>Nessun dirigente</b></p> <p><b>Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione</b> di cui</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> n. 3___incarichi conferiti a personale di ruolo</li> <li><input type="checkbox"/> n. 0___incarichi conferiti ex art. 110, comma 1 TUEL</li> <li><input type="checkbox"/> n. 0___incarichi conferiti ex art. 110, comma 2 TUEL</li> </ul> <p><b>Conferimento deleghe gestionali a componenti dell'organo politico</b></p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p><i>n.b: solo in caso di assenza o impedimento del titolare dell'incarico</i></p>
	<p><b>Incarichi gestionali conferiti al Segretario/RPCT</b> NO</p>
Eventuale Commissariamento	Ente attualmente commissariato a seguito di scioglimento per infiltrazioni mafiose  NO

## **Aree di rischio: mappature**

Le aree di rischio mappate sono:



## **Affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza** **Partecipazione del comune a enti terzi**

Nell'allegato 1, sono riportate, per le aree e per i processi sopra elencati, le specifiche mappature che contengono: una breve descrizione del processo e delle attività che lo caratterizzano; l'unità organizzativa responsabile del processo o dell'attività; possibili eventi a rischio corruttivo e corrispondenti misure specifiche di prevenzione per mitigarli; i tempi di attuazione della misura; gli indicatori di attuazione della misura; il responsabile della attuazione della misura.

### Valutazione del rischio

In continuità con le indicazioni fornite dall'Autorità nell'[allegato 1\) metodologico al PNA 2019](#), si conferma che, stante la ridotta dimensione dei comuni destinatari delle mappature, si esprime un giudizio qualitativo sul livello di esposizione a rischio abbinato ad ogni evento, articolato in basso, medio, alto, altissimo<sup>8</sup>, tenere conto, da un lato, degli indicatori di rischio (fase di identificazione) e, dall'altro, dei fattori abilitanti la corruzione (fase di analisi), per poi stabilire quali azioni intraprendere per ridurre il rischio stesso come previamente individuato (fase di misurazione e ponderazione).

- **Fase 1 - identificazione del rischio:** ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. Nelle mappature proposte sono stati indicati alcuni eventi rischiosi considerati "ricorrenti" in relazione ai singoli processi.
- **Fase 2 - analisi del rischio<sup>9</sup>:** attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione è possibile comprendere i fattori di contesto che agevolano gli eventi rischiosi, in modo da poter calibrare su di essi le misure più idonee a prevenirli.
- **Fase 3 – misurazione del rischio:** i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi devono tenere conto operativamente di indicatori di rischio (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione del processo o delle sue attività<sup>10</sup>.

Le valutazioni sui singoli indicatori sono state supportate – per quanto possibile - da dati oggettivi (dati

sui precedenti giudiziari; segnalazioni *whistleblowing*, ecc.), dalla precedente mappatura e dal contesto.

La valutazione del rischio è stata, inoltre, improntata ad un criterio generale di “prudenza”, evitando la sottostima del rischio ed in coerenza, comunque, con gli indicatori valorizzati ed i fattori considerati.

Nell'allegato 2 sono contenute le misure di prevenzione, mentre l'allegato 3 riporta la tabella relativa agli obblighi di trasparenza.

### Monitoraggio

Per disegnare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione è necessario predisporre un sistema di monitoraggio sull'attuazione delle misure.

Nell'allegato del PIAO, è stata programmato il monitoraggio delle misure specifiche (programmazione del monitoraggio, frequenza del monitoraggio) da attuarsi nel triennio di vigenza, prevedendo, altresì, la rendicontazione degli esiti dello stesso.

La programmazione del monitoraggio sulle singole misure anticorruzione avverrà ogni anno, avendo come riferimento il triennio di validità della sezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del PIAO. Questo consentirà all'ente una maggiore flessibilità nella programmazione delle proprie attività di controllo con l'impegno, tuttavia, di effettuare, nell'arco del triennio, la verifica di tutte le misure di prevenzione ivi elaborate.

Inoltre, qualsiasi sia la scelta operata dall'Ente, nel documento si dovrà precisare se il monitoraggio avrà una cadenza semestrale o annuale.

SEZIONE 3  
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

**3.1 Struttura organizzativa**

**Premessa**

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

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

La consistenza dell'organico dell'Ente al 31.12.2024, come risultante dalla dotazione organica risultante dal Piano del fabbisogno del personale 2025-2027 approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 5/2025 è la seguente:

Posto n°	Descrizione	Orario	Cat.	Dotazione precedente e Al 31/12/2024  (A)	Nuove assunzioni piano occupazionale anno 2025 (B)	Nuova dotazione  (A + B)*
<b>Area Amministrativa - Affari Generali Protocollo Commercio Elettorale e Leva Economato Servizi Sociali Polizia Municipale Servizio Notificazioni Albo Pretorio online, Servizi Scolastici</b>						
1 (uno)	Funzionario Amministrativo	50 %	ex D	COPERTO		COPERTO al 50 %
1 (uno)	Istruttore Polizia municipale	83,33 %	ex C	COPERTO	Incremento temporale al 100% per scavalco comune di san nicola dell'alto	COPERTO all' 83,33 %
1 (uno)	Operatore esperto Amministrativo	66,66%	ex B3	COPERTO	_____	COPERTO all' 66,66 %
1 (uno)	Operatore esperto Amministrativo	66,66%	ex B3	COPERTO	_____	COPERTO all' 66,66 %
<b>Anagrafe e Tributi - Anagrafe Stato Civile Tributi Statistica</b>						
1 (uno)	Istruttore Amministrativo Tributi	83.33%	ex C1	VACANTE	PROGRESSIONE VERTICALE	In corso di espletamento
1 (uno)	Operatore esperto Amministrativo	83.33%	ex B3	COPERTO	_____	COPERTO 83,33%
<b>Area Finanziaria e Personale – Ragioneria e Personale</b>						
1 (uno)	Istruttore Contabile	83,33%	ex C1	COPERTO	Incremento temporale al 100% per scavalco comune di Pallagorio	COPERTO

1 (uno)	Operatore esperto Amministrativo	66,66 %	ex B3	COPERTO		COPERTO
<b>Area Tecnica e Patrimonio - Lavori Pubblici Espropri Manutenzione Urbanistica Edilizia Ambiente- Ecologia- Rifiuti solidi urbani Patrimonio Servizi Cimiteriali</b>						
1 (uno)	Funzionario Tecnico	50 %	ex D	COPERTO		COPERTO al 50 %
1 (uno)	Operatore esperto	66,66%	ex B3	COPERTO		COPERTO 66,66 %
1 (uno)	Operatore esperto	66,66 %	Ex B3	COPERTO		COPERTO 66%
1 (uno)	Operatore esperto	66,66 %	ex B3	COPERTO		COPERTO 66%
1 (uno)	Operatore esperto	66,66 %	ex B3	COPERTO		COPERTO 66%
1 (uno)	Operatore esperto	66,66 %	ex B3	COPERTO		COPERTO 66%
1 (uno)	Operatore esperto	66,66 %	ex B3	COPERTO		COPERTO 66%
1 (uno)	Operatore esperto	66,66 %	ex B3	COPERTO		COPERTO 66%
1 (uno)	Operatore esperto	66,66 %	ex B2	COPERTO		COPERTO 66%

Si rimanda alla delibera di approvazione del Piano dei fabbisogni pubblicata al seguente link :  
<https://trasparenzacarfizzi.asmenet.it/index.php?action=index&p=277>

### **Livelli di responsabilità organizzativa**

Le posizioni apicali nell'Ente sono ricoperte dalle Posizioni organizzative (dal 1° aprile 2023, incarichi di Elevata Qualificazione), una al vertice di ogni area, a cui compete "lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa".

Al vertice della struttura organizzativa vi è il Segretario comunale, con funzioni di coordinamento, impulso e raccordo tra i diversi settori.

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Questa sottosezione riporta i contenuti

#### *INTRODUZIONE*

#### *1.1 L'esperienza del lavoro agile emergenziale*

A decorrere dal mese di marzo 2020, a seguito della Pandemia da Covid-19, l'Ente ha dovuto, repentinamente, disporre l'utilizzo pressoché integrale del proprio personale mediante modalità che consentissero il lavoro a distanza, al fine di evitare la compresenza sul luogo di lavoro. In tale contesto, il cd "lavoro agile emergenziale" è divenuta la modalità ordinaria di espletamento dell'attività lavorativa, anche in ottemperanza delle disposizioni legislative che hanno caratterizzato la prima fase dell'emergenza pandemica. In questo modo si è potuto

contemperare l'esigenza immediata di contrasto alla pandemia con la necessità di garantire la continuità nell'erogazione dei servizi.

Successivamente l'impiego del lavoro agile si è progressivamente adattato all'evolversi della situazione emergenziale, nel rispetto dei provvedimenti normativi nel tempo avvicinandosi al riguardo, divenendo una delle modalità ordinarie di svolgimento dell'attività lavorativa, alternando momenti di rientro graduale in presenza a nuove battute d'arresto dovute all'andamento della situazione sanitaria.

L'esperienza del lavoro agile nella fase emergenziale è stata proficua in quanto l'organizzazione complessiva ne ha potuto ben beneficiare, imponendo all'Ente un notevole sforzo organizzativo e chiamando la struttura per la prima volta a ripensare complessivamente sia le modalità operative di svolgimento dell'attività lavorativa (e quindi di erogazione della molteplicità dei servizi resi, caratterizzati da modalità molto variegata) sia le modalità di contatto con l'utenza. Siamo quindi passati repentinamente da modalità di espletamento dell'attività lavorativa sempre "in presenza" a modalità nuove, per lo più sconosciute alla pubblica amministrazione, che nel tempo sono state affinate, con l'obiettivo di renderle all'inizio compatibili con la gestione dell'emergenza e, nel proseguo, idonee a garantire efficienza ed efficacia.

Tale esperienza di impiego del Lavoro agile nell'Amministrazione può quindi essere certamente continuata anche oltre la fase emergenziale, allo scopo primario di continuare a stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento del nostro ente, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa e della produttività del lavoro, di un maggior orientamento ai risultati e di una agevolazione nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

### *1.2 Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)*

Su tali premesse si sviluppa il presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile (d'ora in poi POLA), redatto secondo quanto previsto dall'art. 263 comma 4-bis del DL. 34/2020 di modifica dell'art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 attualmente vigente.

A seguito dell'emanazione di misure di carattere normativo e tecnico per la disciplina del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche (direttive, linee-guida, ecc., annunciate ma ancora non approvate) e di specifiche misure contrattuali (il nuovo CCNL disciplina il lavoro agile a livello contrattuale), si è adeguato il presente documento.

Poiché inoltre il POLA è uno strumento per sua natura ad applicazione progressiva e graduale, che si esplica nell'arco temporale di un triennio, legato alle scelte di programmazione rimesse all'amministrazione sul tema, si dovrà tener anche conto delle eventuali modifiche o integrazioni che potranno rendersi necessarie.

## **2. CONTESTO ATTUALE (LAVORO AGILE ORDINARIO)**

### *2.1 Il lavoro agile ordinario*

Come disposto dal DPCM del 24.09.2021, dalla data del 15.10.2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella Pubblica Amministrazione, e quindi anche quella riferibile al Comune di CARFIZZI, è tornata ad essere quella in presenza, fatta eccezione per i lavoratori individuati come fragili dal medico competente e comunque nel rispetto delle prescrizioni dallo stesso disposte, e da tale data non è stato più possibile far ricorso al lavoro agile emergenziale.

Successivamente a tale data la generalità dei dipendenti dedicati alle attività per cui è prevista la possibilità di svolgimento con la modalità del lavoro agile, è stato impiegato in lavoro agile solo a seguito della sottoscrizione di un apposito contratto individuale di lavoro che, nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa citata, ha fissato i termini di svolgimento dell'attività lavorativa con tale modalità.

In questa fase si ritiene che il livello di equilibrio raggiunto al termine della fase emergenziale e con le modalità operative ormai consolidate nell'ente in tema di lavoro agile sia da salvaguardare e sia quindi opportuno dare stabilità alla disciplina interna attualmente vigente, in modo da farle assumere - nella sostanza - carattere ordinario.

- nuove disposizioni, direttive, linee-guida, ecc. che perverranno a livello centrale;
- nuova disciplina del lavoro agile contenuta nel CCNL 2019-21;

## **3. DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE AL COMUNE DI CARFIZZI**

### *3.1 Mappatura della attività che possono essere rese in modalità agile*

In attesa della mappatura che sarà contenuta nel regolamento approvato ai sensi del nuovo C.C.N.L. 2019-21, le attività che possono provvisoriamente essere svolte in lavoro agile restano quelle stabilite dagli atti in precedenza adottati.

### *3.2 Definizione della percentuale di ricorso al lavoro agile*

Per le attività che possono essere svolte in modalità agile, o di quelle che, successivamente, saranno incluse nella mappatura, il lavoro agile è disposto nel rispetto della percentuale minima del 15% stabilita dalla normativa vigente dei dipendenti impiegati in attività che possono essere utilmente prestate con tale modalità, ove i dipendenti lo richiedano.

Al fine del computo della percentuale del 15% non rilevano i lavoratori individuati come fragili dal medico competente, e comunque nel rispetto delle prescrizioni dallo stesso disposte di cui ai giudizi di idoneità resi (in questo caso è possibile prescindere dalla prevalenza della prestazione in presenza di cui al successivo punto 3.3,

punto 1, sempre che i giudizi lo consentano);

Le posizioni organizzative e gli incaricati di specifiche responsabilità, al fine di assicurare l'adeguato presidio degli uffici loro affidati e poter garantire il proprio ruolo, prestano servizio, di norma, in presenza.

### *3.3 Condizioni per accedere al lavoro agile*

Il lavoro agile, ove i dipendenti lo richiedano e sempre che essi siano impiegati in attività che la predetta mappatura abbia individuato tra quelle utilmente prestabili con tale modalità, è autorizzato nel rispetto delle seguenti condizioni:

1. prevalenza, per ciascun lavoratore, della prestazione in presenza (fatta eccezione per i soli lavoratori fragili di cui al D.M. 03/02/2022 e comunque nel rispetto delle prescrizioni disposte dal medico competente), prevalenza da calcolarsi in base all'orario individuale settimanale o plurisettimanale di ciascun dipendente; la proporzione è di 4 giornate in presenza ed una in remoto per settimana. Sottoscrizione da parte del dipendente e del Responsabile dell'Ufficio Personale di un apposito contratto individuale, previa autorizzazione del Responsabile cui il lavoratore è assegnato;
2. garanzia che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi o riduca, in alcun modo, la fruizione dei servizi resi dall'amministrazione a favore degli utenti, secondo specifica dichiarazione resa dal Responsabile cui il lavoratore è assegnato;
3. garanzia che sia presente un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove ne sia stato accumulato, sempre secondo specifica dichiarazione resa dal Responsabile cui il lavoratore è assegnato;
4. garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile. A tal fine, ferme restando le percentuali di cui sopra, il contratto, atto di assenso o autorizzazione allo svolgimento del lavoro agile ha una durata di sei mesi. Al termine di tale periodo la modalità di svolgimento per lo stesso dipendente può essere rinnovata, all'interno della percentuale del 15%, se non vi sia domanda di altro lavoratore che non ne ha ancora usufruito.

### *3.4-Priorità nell'impiego del lavoro agile*

L'individuazione del personale chiamato a prestare l'attività lavorativa in modalità agile dovrà avvenire, sotto la responsabilità di ciascun Responsabile, in via prioritaria sulla base dei seguenti criteri: adeguatezza ed efficacia della modalità "agile" della prestazione nell'esercizio dell'attività lavorativa specifica, da ritenersi condizione abilitante all'attivazione dell'istituto:

- lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 D. Lgs. 151/2001;
- condizioni di salute del dipendente e dei componenti del relativo nucleo familiare;
- presenza nel nucleo familiare di figli minori di quattordici anni;
- distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;
- numero e tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

### *3.5 Modalità operative per accedere al lavoro agile*

Le modalità per accedere al lavoro agile sono le seguenti:

- il dipendente che vuole accedere al lavoro agile presenta apposita richiesta scritta al proprio Responsabile;
- il Responsabile competente, valutate le richieste pervenute, si esprime sulle stesse, nel rispetto delle condizioni di cui al precedente punto 3.3 e sempre che l'attività specifica cui il lavoratore è adibito sia ritenuta utilmente prestabile in modalità agile, trasmettendo appena possibile all'Ufficio Personale quanto segue:

X il rispetto, a livello di Ente, della percentuale massima del 15%;

X le necessarie dichiarazioni di cui al precedente punto 3.3, numeri 3 e 4;

X l'elenco del personale per cui predisporre il contratto individuale, corredato di un apposito progetto contenente, per ciascun dipendente, gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile, le modalità e i tempi di esecuzione della stessa, nonché la scadenza.

Il Responsabile della struttura informatica del Comune attesta la adeguata sicurezza e protezione della rete e delle connessioni fornite per lo svolgimento del lavoro agile. In assenza di detta attestazione il lavoro agile può essere svolto soltanto senza intromissione nella rete interna del Comune.

### *3.6 Disciplina della regolamentazione dell'orario di lavoro in modalità agile*

La disciplina operativa riferita alla regolamentazione dell'orario di lavoro in modalità agile si fonda sulla disciplina interna già disposta nella fase emergenziale, opportunamente adattata al contesto normativo e organizzativo consolidatosi nel frattempo.

#### *3.6.1 Definizione di "Lavoro Agile"*

1. Il "Lavoro agile" è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa flessibile, che consente - in giorni limitati rispetto alla settimana lavorativa o, in alternativa, per tutti i giorni della stessa - lo svolgimento della prestazione in luogo diverso da quello della sede di lavoro assegnata, cioè presso la propria residenza, domicilio o altro luogo ritenuto idoneo.

2. Tale modalità consente, nel concreto, di contemperare le seguenti finalità: per l'amministrazione quella di garantire l'erogazione dei servizi con modalità spazio-temporali innovative e con livelli ritenuti adeguati di efficienza ed efficacia; al dipendente di poter svolgere la prestazione lavorativa con modalità che meglio concilino tempi di vita e di lavoro, nel rispetto comunque dei principi di pari opportunità e non discriminazione.
3. L'attività lavorativa resa in Lavoro agile è svolta in modo da assicurare le interazioni con i colleghi, con il proprio Responsabile e la PO, anche attraverso l'utilizzo del sistema di posta elettronica, o degli altri software gestionali in uso al personale dell'Ente.
4. L'accesso al lavoro agile avviene mediante sottoscrizione di Accordo stipulato in forma scritta fra il dipendente e il responsabile della struttura di appartenenza del dipendente stesso, ovvero tra il segretario e il responsabile di posizione organizzativa appartenente all'Ente.
5. L'Accordo ha natura generale ed è finalizzato a: - stabilire la disciplina generale per l'esecuzione dell'attività da remoto; - legittimare la possibilità di usufruire di giornate di lavoro agile.
6. L'Accordo non attribuisce al dipendente il diritto ad ottenere l'autorizzazione del dirigente all'effettivo numero di giornate richieste.
7. Per accedere al lavoro agile, il dipendente che ne fa preventiva richiesta (resa mediante apposito modulo, ovvero, ove possibile, con strumenti informatici utilizzati per la gestione delle richieste del personale) deve stipulare per iscritto, anche in forma digitale, con il Responsabile preposto al rilascio dell'autorizzazione, un accordo individuale ai fini della regolarità amministrativa e della prova.
8. Al fine di garantire la comunicazione obbligatoria degli accordi individuali nella apposita piattaforma del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il cui termine è attualmente fissato entro 5 giorni dalla sottoscrizione, l'accordo individuale, una volta sottoscritto, dovrà essere inviato, anche telematicamente, all'Ufficio Personale, preposto a tale adempimento, lo stesso giorno della sottoscrizione.
9. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017, l'accordo individuale disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.
10. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali: - dati anagrafici e professionali del richiedente; - modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza; - strumenti e tecnologie di lavoro e loro impiego; - disposizioni in materia di trattamento dei dati personali; - garanzie e adempimenti circa la salute e la sicurezza sul lavoro; - le attività da espletare in modalità agile; - le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.; - durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato; - diritti e modalità di recesso; - l'indicazione delle fasce di contattabilità e di inoperabilità; - i tempi di riposo del lavoratore (non inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza) e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro; - l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile, ricevuta dall'amministrazione.

### *3.6.2 Precisazioni di carattere generale*

1. Il Lavoro agile non costituisce ad alcun effetto prestazione in trasferta, escludendosi pertanto il riconoscimento del trattamento di missione.
2. Il Lavoro agile, per quanto non espressamente disciplinato dalla presente regolamentazione, è regolato dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale, dagli accordi collettivi decentrati e dal contratto individuale.
3. Esso è inoltre svolto nel pieno rispetto degli obblighi e dei doveri nonché dei diritti connessi al rapporto di lavoro subordinato previsti per legge e dal contratto, nonché dalle prerogative e dai diritti sindacali di cui gode il dipendente stesso.
4. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile mantiene il medesimo trattamento giuridico ed economico che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, regolato dalla contrattazione collettiva.
5. Il dipendente, anche durante l'attività svolta in Lavoro agile, osserva una condotta uniformata al Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di CARFIZZI, ed è obbligato a prestare la propria attività con regolarità e diligenza, rispettando tutte le istruzioni e le indicazioni che gli verranno fornite.
6. Il dipendente è altresì tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in suo possesso inerenti l'attività lavorativa e, conseguentemente, adotta ogni misura idonea a garantire tale riservatezza.
7. Nello svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati ai quali, in considerazione delle mansioni ricoperte, il

dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, i dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle norme in materia di cui al Regolamento GDPR (UE 679/2016) e al D. Lgs. 196/2003 e s.m.i. Devono altresì essere rispettate le disposizioni interne impartite dall'Ente in qualità di Titolare del trattamento. In particolare il dipendente è tenuto a:

1. Custodire e conservare i dati personali trattati, in modo da ridurre al minimo i rischi di distruzione o di perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta, nonché di evitare la diffusione dei dati personali a soggetti terzi;
2. Evitare di lasciare incustoditi documenti contenenti dati personali, evitare la stampa di documenti e custodire gli stessi in un luogo sicuro;
3. Evitare di divulgare dati o informazioni inerenti l'attività lavorativa in presenza di terzi;
4. Non comunicare le proprie password personali ed assicurarsi che le relative digitazioni non siano fruibili/osservate da terzi;
5. Procedere a bloccare il computer in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro;
6. Rispettare il Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e quello integrativo dei dipendenti del Comune di CARFIZZI.

Anche durante le giornate rese in modalità agile il dipendente ha diritto alla tutela INAIL.

### *3.6.3 Orario di lavoro e modalità della prestazione*

1. La prestazione resa in Lavoro agile ha durata pari al normale orario giornaliero (a tempo pieno o part-time) prevista per ciascun dipendente nel proprio contratto individuale di lavoro. L'orario giornaliero, pur restando invariato, può essere distribuito in maniera flessibile rispetto alle modalità ordinariamente definite.
2. L'articolazione dell'orario di lavoro può essere modificata:
  - a) su richiesta motivata del responsabile;
  - b) su richiesta motivata del dipendente. In tal caso per la modifica è necessaria l'autorizzazione del responsabile. Qualsiasi richiesta di modifica dovrà essere comunicata tra dipendente e Responsabile di riferimento con un preavviso di almeno 24 ore.
3. La/le giornata/e resa/e in lavoro agile sono definite nell'apposto contratto individuale sottoscritto tra dipendente e Responsabile dell'Ufficio Personale. Resta comunque ferma la possibilità di modificare tale/i giorno/i in base alle esigenze di servizio, nel rispetto delle ore complessive di lavoro agile autorizzate. Per la/le giornata/e svolta/e in lavoro agile deve essere inserito, a cura del lavoratore, lo specifico giustificativo nel programma di gestione del cartellino work-flow, che il responsabile autorizzerà.
4. Durante la prestazione in lavoro agile il dipendente dovrà comunque essere reperibile dai propri Responsabili, al fine di poter essere contattato per ogni necessità, dovendosi inoltre presentare tempestivamente sul luogo di lavoro, ove richiesto nei casi eccezionali che si dovessero presentare.
5. Ciascun Responsabile declina per ogni dipendente le attività da svolgere in lavoro agile, nonché le specifiche modalità operative con cui la prestazione individuale potrà essere

eseguita, rendicontata e controllata.

6. Restano fermi i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

7. Deve comunque essere garantita la prestazione lavorativa con connessione e contattabilità telefonica di norma nella fascia oraria minima 09.30-12.30, per tutti i giorni di normale articolazione della settimana.

#### *3.6.4 Straordinari, buoni pasto e assenze*

1. Nelle giornate prestate in Lavoro agile non sono configurabili prestazioni straordinarie e protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive, se non nei seguenti casi:

1. per interventi specifici, urgenti e indifferibili cui il dipendente ha dovuto far fronte nell'ambito del turno del servizio di reperibilità in cui è inserito, interventi che dovranno essere - per quanto possibile - regolarmente timbrati oppure attestati dal Responsabile, con espressa comunicazione motivata;

2. per copertura dei turni di lavoro presso il C.O.C., in aggiunta alla prestazione lavorativa giornaliera del dipendente resa in lavoro agile, che dovranno anch'essi essere - per quanto possibile - regolarmente timbrati oppure attestati dai Responsabili dello stesso C.O.C.

3. Nelle giornate prestate in Lavoro agile non si matura il diritto al buono pasto.

4. Nelle giornate prestate in Lavoro agile è possibile fruire di tutti i permessi ad ore previsti dal CCNL del comparto e dalla normativa vigente, salvo i permessi brevi e l'adattamento orario, in quanto, per loro natura, non conciliabili con il Lavoro agile. Del relativo utilizzo deve essere dato conto all'ufficio personale, che provvederà alla relativa registrazione sul cartellino, attraverso l'invio dell'apposita modulistica, ove presente, oppure con specifica mail inviata in copia anche al responsabile, al fine di acquisire la sua tacita autorizzazione, sempre qualora non intervenga una comunicazione espressa di diniego.

5. In caso di assenza dell'intera giornata, si applicano gli istituti previsti dalla legge e dalle disposizioni contrattuali nonché le regole generali in uso per il loro utilizzo.

#### *3.6.5 Fasce orarie di disponibilità e diritto alla disconnessione*

1. Sono definite specifiche "fasce orarie di disponibilità", ovvero periodi di tempo durante i quali il dipendente si impegna ad essere contattabile. Tale fascia, di norma, è stabilita dalle ore 9.30 alle ore 12.30, e può essere declinata diversamente qualora l'orario di servizio dell'ufficio di appartenenza sia diverso o abbia specificità di rilievo, nel rispetto di un orario di almeno 4 ore.

2. Durante la fascia di disponibilità il dipendente è tenuto rispondere tempestivamente, via mail o via telefono, al datore di lavoro che avesse necessità di interloquire in tempi brevi. Al di fuori di tali fasce, il datore di lavoro, pur restando libero di contattare il dipendente, non potrà pretendere di ricevere una risposta tempestiva.

3. È inoltre riconosciuto il "diritto alla disconnessione" che, salvo particolari urgenze, si attua secondo le seguenti prescrizioni:

1. il diritto si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale (anche tra colleghi);

2. il diritto si applica in orario dalle ore 19.00 alle ore 8.00, e nelle giornate festive.

4. Il predetto diritto consente al dipendente di non leggere e non rispondere a mail, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti l'attività lavorativa durante lo stesso.

#### *3.6.7 Recesso*

1. L'Amministrazione e/o il lavoratore possono recedere dal contratto individuale sottoscritto in tema di Lavoro agile con un preavviso di 15 giorni.

2. In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso. Può costituire giustificato motivo di recesso l'irrogazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto.

3. Il lavoro agile può essere oggetto di recesso senza preavviso per ragioni organizzative, in particolare a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

a) assegnazione del/della dipendente ad altre mansioni diverse da quelle per le quali è stata concordata la modalità di lavoro agile;

b) mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati in modalità di lavoro agile e definiti nel contratto individuale;

c) mancata osservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza e tutela dei dati, fedeltà e riservatezza.

#### *3.7 Strumenti informatici*

1. Per svolgere la prestazione lavorativa in lavoro agile, al lavoratore – per quanto possibile – sono forniti gli strumenti tecnologici utili e necessari di proprietà dell'Amministrazione; in alternativa il dipendente può utilizzare quelli di sua proprietà autorizzati da parte dell'Amministrazione stessa.

2. Il dipendente assicura la presenza di una postazione idonea, che consenta il pieno esercizio dell'attività lavorativa in condizioni di riservatezza e sicurezza della propria integrità fisica.

3. Il lavoratore è tenuto, nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura o malfunzionamento degli strumenti tecnologici forniti o dei sistemi di collegamento attivati, a darne segnalazione al proprio Responsabile con la massima tempestività. Il Responsabile si riserva in tal caso di richiamare il lavoratore in sede.

#### *3.8 Divieto di penalizzazioni*

1. Il dipendente impiegato in lavoro agile non può essere in alcun modo penalizzato ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

2. Per quanto riguarda in particolare la valutazione della performance del lavoratore che svolge la sua prestazione lavorativa in modalità agile, essa viene effettuata utilizzando i medesimi criteri e le medesime modalità della prestazione lavorativa resa in presenza, senza alcuna penalizzazione.

#### *3.9 Strumenti di rilevazione e verifica periodica*

1. Il potere direttivo del datore di lavoro è esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa in presenza, e sempre nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 4 della L. n. 300/1970.

2. La valutazione che il lavoratore, durante le giornate in lavoro agile, svolga la sua prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi e dell'attività stabiliti nel contratto individuale è di competenza del Responsabile cui il dipendente è assegnato. A tal fine tale Responsabile si organizza, al proprio interno e autonomamente, con eventuali report.

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

#### **3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente**

Dotazione organica complessiva al 31/12/2024:

n. 16 unità di personale, di cui:

n. 1 Segretario comunale a scavalco

n. 16 a tempo indeterminato e parziale

#### **3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane**

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 5/2025 è stato attestato, che a seguito della ricognizione attuata in esecuzione alle disposizioni di cui all'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, nell'organico del Comune di CARFIZZI, nell'anno 2025, non risultano situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale.

#### **a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**

Il Comune di CARFIZZI rientra nella fascia demografica "a) da 0 a 999 abitanti" per la quale il valore soglia di riferimento è il **29,50 %** del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (Tabella 1 del DPCM 17.03.2020).

Ai fini del calcolo del rapporto, il DPCM definisce:

**a) spesa del personale:** impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'Ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

**b) entrate correnti:** media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Il Comune di CARFIZZI si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, del sopramenzionato DPCM, attestandosi il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata al **26,44%**, come si evince dalle tabelle di seguito riportate.

La circolare del 13.05.2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 226 dell'11.09.2020, specifica che:

– gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;

- il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

La Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo Lombardia/125/2020/PAR, in ordine all'applicazione della sopra citata circolare con riguardo alle spese delle segreterie convenzionate, ha precisato che deve comunque essere considerata spesa del personale tutto ciò che attiene alla medesima nella sostanza, in applicazione del principio generale del bilancio n. 18 (prevalenza della sostanza sulla forma). Il D.M. 21.10.2020 ha stabilito che, ai fini del rispetto del valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, ciascun Comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

A seguito dell'approvazione del Rendiconto 2023, il Comune di CARFIZZI, essendo Ente virtuoso, potrebbe incrementare nel 2025 la spesa di personale 2024 al massimo di € 37.320,02. La spesa programmata del personale del Comune di CARFIZZI nell'anno 2025 non potrà perciò essere superiore ad € 371.625,76.

		ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2025		
		ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2023		518	a
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a)	334.305,74 €	(l)
<b>Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018</b>		(a1)	428.437,01 €	
	2021		1.254.313,85 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022		1.403.544,56 €	
	2023		1.310.012,10 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1.322.623,50 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024		62.875,18 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	1.259.748,32 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		26,54%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		33,50%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI	
ENTE VIRTUOSO	

ENTE VIRTUOSO		
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	37.320,02 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	371.625,76 €

Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024		(h)	35,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	149.952,95 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	149.952,95 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	578.389,96 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	371.625,76 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(o)	371.625,76 €

#### **FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO DETERMINATO**

Alla luce delle limitazioni dell'art. 9, comma 28, del dl. N. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile (spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009) il valore di riferimento dei contratti flessibili come da delibera di giunta comunale n 62 del 29/09/2020 è stato stabilito pari ad € 30.349,78

La seguente tabella riassuntiva, da cui si evince che le previsioni rispettano la normativa vigente:

Totale spesa per lavoro flessibile anno 2009	€ 0,00
Delibera 62/2020 costituzione consto complessivo lavoro flessibile	€ 30.349,78
Spesa prevista per lavoro flessibile anno 2025	€ 0

Pertanto, il limite di riferimento della spesa per contratti flessibili per l'anno 2025 del Comune di CARFIZZI è pari a €30.349,78.

#### **PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

La programmazione del fabbisogno del personale ha cercato di individuare le risorse umane necessarie a raggiungere gli obiettivi strategici dell'Ente, tenuto conto del personale in servizio e dei mutamenti occorsi negli ultimi anni alla struttura organizzativa.

(seguono le tabelle allegate alla delibera di G.C. n. 5/2025)

#### **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2025/2027**

Con la presente, a seguito delle risultanze del Rendiconto 2023, confermando l'insussistenza di situazioni di eccedenza di personale, per come precisato nella precedente programmazione del fabbisogno del personale, la stessa viene rimodulata intendendo l'Amministrazione Comunale, non prevedere, per l'anno 2025, alcuna assunzione, fatto salvo il completamento delle procedure in essere e previste nel Piano 2024-2026, che si concretizzeranno nel 2025 e quindi - n. 1 Istruttore tributi, part-time (procedura già attivata e conclusa mediante progressione verticale interna, ai

sensi dell' art. 52 TUIP);- n. 1 incremento orario da 30 a 36 ore settimanali per n. 1 istruttore contabile<sup>1</sup>;  
 - n. 1 incremento orario da 30 a 36 ore settimanali per n. 1 istruttore di vigilanza<sup>2</sup>;  
**Nell' anno 2026 e nell' anno 2027 non si prevede alcuna assunzione.**

Dotazione organica

Posto n°	Descrizione	Orario	Cat.	Dotazione Al 20/03/2025  (A)	Nuove assunzioni piano occupazionale anno 2025 (B)	Nuova dotazione  (A + B)*
<b>Area Amministrativa - Affari Generali Protocollo Commercio Elettorale e Leva Economato Servizi</b>						
Sociali Polizia Municipale Servizio Notificazioni Albo Pretorio online, Servizi Scolastici						
1 (uno)	Funzionario Amministrativo	50 %	ex D	COPERTO		COPERTO al 50 %
1 (uno)	Istruttore Polizia municipale	83,33 %	ex C	COPERTO		COPERTO al 100%
1 (uno)	Operatore esperto Amministrativo	66,66%	ex B3	COPERTO	_____	COPERTO all' 66,66 %
1 (uno)	Operatore esperto Amministrativo	66,66%	ex B3	COPERTO	_____	COPERTO all' 66,66 %
<b>Area Finanziaria e Personale – Ragioneria e Personale</b>						
1 (uno)	Istruttore Contabile	83,33%	ex C1	COPERTO		COPERTO al 100%
1 (uno)	Istruttore Amministrativo Tributi <sup>3</sup>	83.33%	ex C1	COPERTO		COPERTO al 83.33%
1 (uno)	Operatore esperto Amministrativo	66,66 %	ex B3	COPERTO		COPERTO al 66,66 %
<b>Area Tecnica e Patrimonio - Lavori Pubblici Espropri Manutenzione Urbanistica Edilizia Ambiente- Ecologia- Rifiuti solidi urbani Patrimonio Servizi Cimiteriali</b>						
1 (uno)	Funzionario Tecnico	50 %	ex D	COPERTO		COPERTO al 50 %
1 (uno)	Operatore esperto	66,66%	ex B3	COPERTO	_____	COPERTO 66,66 %

---

1 Temporaneo, la cui maggiore spesa sarà coperta dall' attivazione dello "scavalco condiviso" con altro Comune

2 Temporaneo, la cui maggiore spesa sarà coperta dall' attivazione dello "scavalco condiviso" con altro Comune

3 Dipendente assegnato per quota parte anche all' area amministrativo- servizio anagrafe-stato civile-elettorale

1 (uno)	Operatore esperto	66,66 %	ex B3	COPERTO		COPERTO 66%
1 (uno)	Operatore esperto	66,66 %	ex B3	COPERTO		COPERTO 66%
1 (uno)	Operatore esperto	66,66 %	ex B3	COPERTO		COPERTO 66%
1 (uno)	Operatore esperto	66,66 %	ex B3	COPERTO		COPERTO 66%
1 (uno)	Operatore esperto	66,66 %	ex B3	COPERTO		COPERTO 66%
1 (uno)	Operatore esperto	66,66 %	ex B3	COPERTO		COPERTO 66%
1 (uno)	Operatore esperto	66,66 %	ex B2	COPERTO		COPERTO 66%

### 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno (tempo indeterminato)

**a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:**

allo stato attuale non sono previste procedure di mobilità interna

**b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/selezioni uniche/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:**

allo stato attuale non sono previste procedure di assunzioni

**c) assunzioni mediante mobilità volontaria:**

allo stato attuale non sono previste procedure di mobilità volontaria, ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001

**d) progressioni verticali di carriera:**

è stata conclusa la procedura di progressione verticale di carriera per n. 1 istruttore tributi.

**e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:**

allo stato attuale non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione

### 3.3.5 Formazione del personale

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.

**a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze**

- 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;
- preparare il personale alle trasformazioni dell’Amministrazione, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- favorire le condizioni idonee all’affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale

**b) risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative:**

Nel corso del triennio di riferimento il Comune intende altresì promuovere l’iscrizione/partecipazione ai programmi formativi gratuiti (webinar) realizzati dalla ANCI-IFEL per tutti i dipendenti nonché l’adesione alla piattaforma “Syllabus Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni”, nell’ambito del progetto promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e finanziato con le risorse Next generation UE con l’obiettivo di rafforzare la capacità amministrativa e organizzativa oltre che digitale dell’Ente.

**c) misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**

Il Comune consente al personale dipendente la fruizione di programmi formativi gratuiti e non, senza vincoli di spazio e di tempo, ottimizzando la programmazione e la fruizione delle attività formative.

**d) obiettivi e risultati attesi della formazione:**

Le iniziative formative coinvolgono tutti i dipendenti dell’Ente senza distinzione di genere.

L’individuazione dei partecipanti a ciascun corso è effettuata dalle posizioni organizzative favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti.

## SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Sebbene per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell’art. 6 del D.M. n. 132/2022, non sia prevista la compilazione della presente sezione, si ritiene opportuno:

- in riferimento alla Sottosezione 2.2 “Performance” mediante reportistica del Nucleo di Valutazione da

sottoporre alla Giunta comunale (artt. 6 e 10, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009;

- in riferimento alla Sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” effettuare il monitoraggio mediante la relazione annuale del RPCT, in base alle attestazioni pervenute dalle Aree organizzative dell’Ente e agli esiti dei controlli successivi di regolarità, tenuto conto altresì delle verifiche svolte a cura del Nucleo di valutazione (attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione) (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012; indicazioni PNA dell’ANAC);
- in riferimento alla Sottosezione 3.3 “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale” effettuare il monitoraggio mediante revisione periodica alla luce dei fabbisogni di personale dell’Ente dei Responsabili delle competenti Aree organizzative mediante l’adozione delle misure ritenute più opportune in fase di revisione del Piano.