

Comune di Santo Stefano di Rogliano
Provincia di Cosenza

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)



Premessa

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

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

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

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

Il PIAO 2024-2026 è il secondo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024 ed il primo ordinario adottato per il triennio 2023/2025.



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 citato 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 2024-2026 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 2024-2026

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	SANTO STEFANO DI ROGLIANO	
Indirizzo	VIA DEL MERONE N. 1	
Recapito telefonico	0984 969141	
Indirizzo sito internet	WWW.COMUNE.SANTOSTEFANODIROGLIANO.CS.IT	
e-mail	SANTOSTEFANODIR@LIBERO.IT	
PEC	PROTOCOLLO.COMUNE.SSTEFANOROGLIANO@ASMEPEC.IT	
Codice fiscale/Partita IVA	80006340782	
Sindaco	LUCIA NICOLETTI	
Numero dipendenti al 31.12.2023	7,11	(Rapportati a 36 ore cad.)
Numero abitanti al 31.12.2023	1.687	



SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

NON COMPILATO
Ente di minore dimensione

2.2 Performance

*PEG, PDO e Piano performance adottati
con deliberazione GC n. 7 del 27/02/2024*

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

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

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

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'ente procede alla **mappatura dei processi**, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente



alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

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

NEL CORRENTE ANNO SEBBENE NON SI SIANO VERIFICATI FATTI CORRUTTIVI, MODIFICHE ORGANIZZATIVE RILEVANTI, IPOTESI DI DISFUNZIONI AMMINISTRATIVE SIGNIFICATIVE, OVVERO DI AGGIORNAMENTI O MODIFICHE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE A PROTEZIONE DEL VALORE PUBBLICO, E' STATO APPROVATO NUOVO PIANO ANTICORRUZIONE CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 5 IN DATA 27/02/2024. A CAUSA DELLA MOLE (PIANO E ALLEGATI A E B SUPERANO LE 150 PAGINE) AD ESSO SI FA ESPRESSO RINVIO.



SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

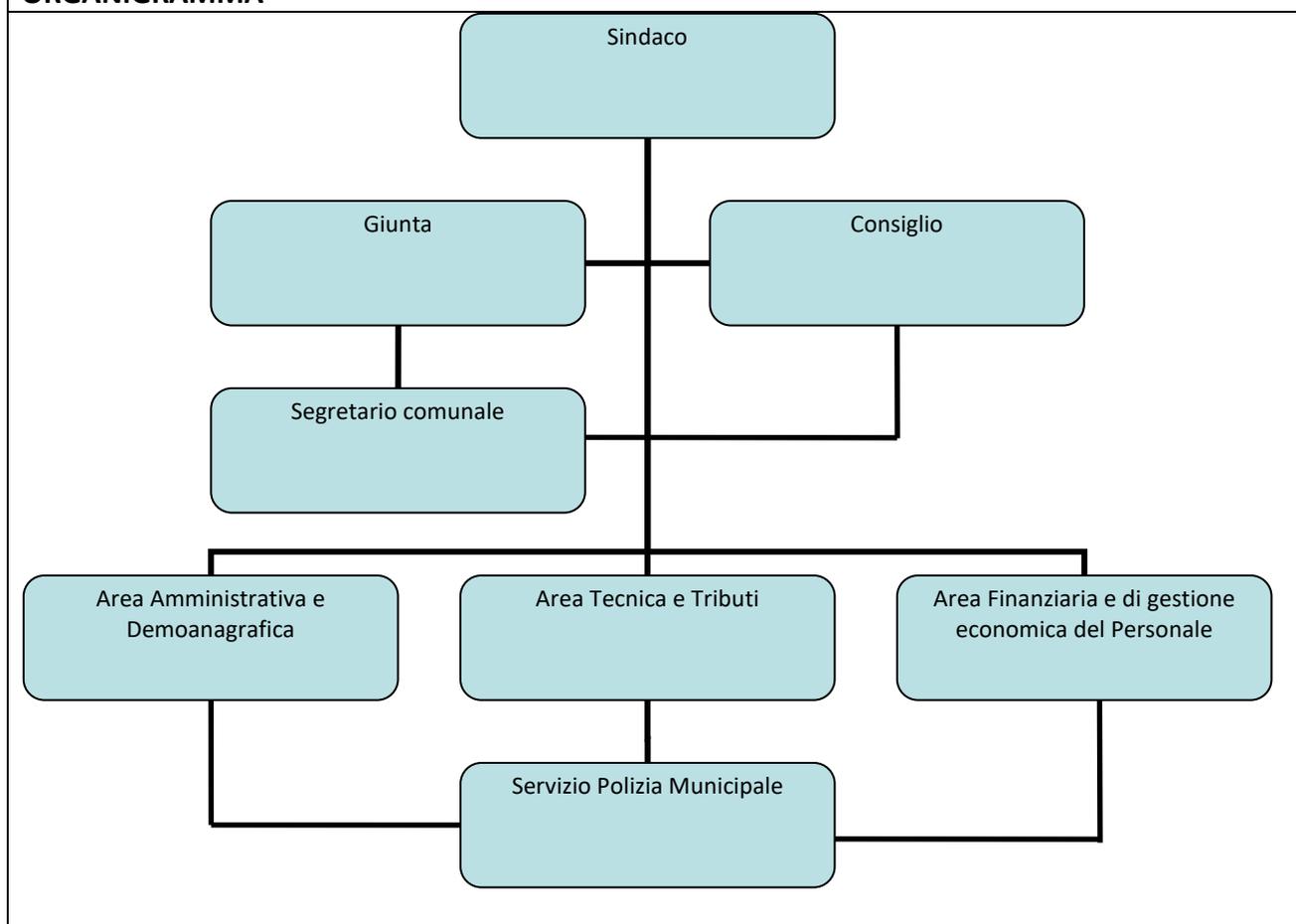
3.1 Struttura organizzativa

Premessa

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

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

ORGANIGRAMMA



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Come evidenziato graficamente nell'organigramma, la struttura organizzativa dell'Ente è articolata su tre livelli di massima dimensione:

- Area Amministrativa e Demoanografica;
- Area Tecnica e Tributi
- Area Finanziaria e di gestione economica del Personale ed il servizio di Polizia Municipale, posto alle dirette dipendenze funzionali (quale Ufficiale



di Governo) del Sindaco ed in posizione trasversale tra le aree Amministrative e Tecnica per i necessari accertamenti di stanziamento della popolazione dimorante e residente e della corretta attività urbanistico/edilizia.

Le figure di vertice (cd. apicali) sono individuate nei ruoli delle Elevate Qualificazioni (ex cat. D). Al momento della redazione del presente atto, risultano vacanti i posti apicali dell'Area Amministrativa/Demoanagrafica e dell'Area Tecnica/Tributi, coperti transitoriamente da personale appartenente all'area degli Istruttori (ex cat. C)

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Il numero medio di personale assegnato a ciascuna delle unità organizzative di cui sopra è di 3 dipendenti (ragguagliati a tempo pieno). Maggiori informazioni sono contenute nella successiva sezione 3.3 afferente la programmazione triennale dei fabbisogni di personale



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).

MISURE ORGANIZZATIVE

Sono in corso di trattazione nell'ambito della contrattazione decentrata avviata per l'applicazione del CCNL del 16/11/2022 le misure organizzative minimali in materia di "lavoro agile". Vanno, tuttavia, considerate le ridotte dimensioni dell'Ente e, soprattutto, le ridotte dimensioni organizzative che in molti casi non consentono di adeguare l'istituto in termini percentuali rispetto al personale in servizio. Nello specifico si ha, da un lato la prevalenza numerica di personale svolgente mansioni manuali impossibili da rendere da remoto (es. stradini, manutentori, ecc...) e, dall'altro, poche figure impiegate, principalmente svolgenti mansioni di vertice, il più delle volte uniche ed infungibili, cui il lavoro da remoto non si attaglia, se non in casi eccezionali e per ridotto periodo di tempo.

Pertanto, l'amministrazione nel prevedere l'accesso al lavoro agile avrà cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi inderogabili del servizio pubblico nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

In ogni caso, fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

L'ente, compatibilmente alla tipologia di attività da porre in essere, potrà utilizzare le piattaforme tecnologiche già ripetutamente sperimentate nel decorso periodo pandemico, nonché le ulteriori che verranno messe a punto a livello governativo statale e regionale.

COMPETENZE PROFESSIONALI

Le attività che possono essere svolte in "Lavoro agile o Smart working" presuppongono le seguenti caratteristiche oggettive e professionali:

1. digitalizzazione dei documenti, dei processi comunicativi e decisionali;
2. interscambio relazionale con i colleghi;
3. competenze informatiche;
4. grado di misurazione della prestazione;
5. capacità di lavorare in autonomia per conseguire gli obiettivi assegnati;
6. capacità di gestione del tempo;
7. capacità di valutare criticamente il proprio operato e i risultati raggiunti;



8. capacità di far fronte in autonomia agli imprevisti.

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Il lavoro agile persegue i seguenti obiettivi:

1. promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro, volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori e mirata a realizzare un incremento di produttività;
2. agevolare la conciliazione vita-lavoro;
3. promuovere la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

In riferimento alla valutazione della performance, l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile non comporta differenziazione alcuna rispetto allo svolgimento in modalità tradizionale, ferma restando l'individuazione di parametri specifici richiesti dall'innovazione.



3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

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

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2023		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	0	0	0	0	€
D3	0	0	0	0	€
D	1	0	0	0,5	€ Posto P.T. 18 ore sett. da coprire mediante "progressione verticale". Ciò comporterà pari riduzione nella sottostante cat. C (ora area degli Istruttori)
C	1	0,5	0	0	€
B3	0	0	0	0	€
B	0	2,9	0	0	€
A	0	1,72	0	0	€
TOTALE	2	5,12	0	0,5	€

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	0
D3	0
D	Responsabile Servizi Finanziari
C	1 Istruttore tecnico P.T. 50% (destinatario di incarico di P.O.) – 1 Vigile urbano
B3	0
B	2 operatrici esperte P.T. 66,67% addette front office (Settore Amministrativo) – 2 operatori esperti P.T. 77,77% addetti servizi manutentivi (Settore Tecnico)



A	1 operatrice P.T. 61,11 (Settore Tecnico) - 1 operatrice P.T. 55,56 (Settore Tecnico) - 1 operatrice P.T. 55,56 (Settore Amministrativo)
----------	--

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

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

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

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

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

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	1.716	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa				
Anno Corrente	2024	28,60%	32,60%	%	€			
Entrate correnti		FCDE	135.133,78 €	34,00%	180.991,18 €			
Ultimo Rendiconto (2022)*	1.543.888,29 €	Media - FCDE	1.324.508,06 €	Incremento spesa - I FASCIA				
Penultimo rendiconto (2021)	1.401.562,21 €	Rapporto Spesa/Entrate		%	€			
Terzultimo rendiconto (2020)	1.433.475,03 €	30,76%		-	-			
Spesa del personale		Collocazione ente						
Ultimo rendiconto	407.423,66 €	Seconda fascia						
Anno 2018	532.327,00 €	FCDE						
Margini assunzionali								
0,00 €								
Utilizzo massimo margini assunzionali				Incremento spesa				
				È possibile incrementare la spesa del personale solo mantenendo costante il rapporto tra spese e entrate registrato nell'ultimo rendiconto				
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;								
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.								
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo					
			2020	2021	2022	2023	2024	
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%	
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%	
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%	
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%	
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%	
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%	
Resti assunzionali								
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.								
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione								
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.								
Comuni che si collocano nella seconda fascia								
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.								
Comuni che si collocano nella terza fascia								
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.								

* Alla data di redazione del presente atto non è stato ancora approvato il rendiconto 2023



Stima del trend delle cessazioni		
2024	1	Pensionamenti programmati
2025	0	Pensionamenti programmati
2026	0	Pensionamenti programmati

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
<p>a) a seguito della digitalizzazione dei processi: Pur necessitando di personale con maggiore competenza informatica, non sono previste variazioni poiché non sussistono per l'anno in questione margini di incremento delle capacità assunzionali.</p>
<p>b) a seguito di esternalizzazioni di attività: Non vi è personale assegnato sui servizi di prossimo trasferimento all'ARRICAL (Gestione Idrica e RR.SS.UU.).</p>
<p>c) a seguito internalizzazioni di attività: Non sono previste internalizzazioni di servizi e/o di attività.</p>
<p>d) a seguito di dismissione di servizi: Non è prevista dismissione di servizi.</p>
<p>e) a seguito di potenziamento di servizi: Andrebbero potenziati i servizi Tecnico/Tributi ma non sussistono per l'anno in questione margini di incremento delle capacità assunzionali.</p>
<p>f) a causa di altri fattori interni: Non sono previste variazioni</p>
<p>g) a causa di altri fattori esterni: Non sono previste variazioni</p>

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:
<p>a) a seguito della digitalizzazione dei processi: Pur necessitando di personale con maggiore competenza informatica, non sono previste variazioni poiché continuano a difettare anche per l'anno in questione margini di incremento delle capacità assunzionali.</p>
<p>b) a seguito di esternalizzazioni di attività: Non vi è personale assegnato sui servizi di prossimo trasferimento all'ARRICAL (Gestione Idrica e RR.SS.UU.).</p>
<p>c) a seguito internalizzazioni di attività: Non sono note cause comportanti internalizzazioni di servizi e/o di attività.</p>
<p>d) a seguito di dismissione di servizi:</p>



Non è prevista dismissione di servizi.
e) a seguito di potenziamento di servizi: Pur volendo potenziare i servizi Tecnico/Tributi non sussistono per l'anno in questione sufficienti capacità assunzionali.
f) a causa di altri fattori interni: Non sono previste variazioni
g) a causa di altri fattori esterni: Non sono previste variazioni

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: Pur necessitando di personale con maggiore competenza informatica, non sono previste variazioni poiché continuano a difettare anche per l'anno in questione margini di incremento delle capacità assunzionali.
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: Non sono previste variazioni
c) a seguito internalizzazioni di attività: Non sono note cause comportanti internalizzazioni di servizi e/o di attività
d) a seguito di dismissione di servizi: Non è prevista dismissione di servizi.
e) a seguito di potenziamento di servizi: Pur volendo potenziare i servizi Tecnico/Tributi non sussistono per l'anno in questione sufficienti capacità assunzionali
f) a causa di altri fattori interni: Cessazione dal servizio per pensionamento dell'apicale del Settore finanziario
g) a causa di altri fattori esterni: Non sono previste variazioni



3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2024	0	
2025	0	
2026	0	
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2024	1 E.Q.	Progressione verticale ex art. 13 CCNL 16.11.2023
2025	0	
2026	0	



3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione		
	2024	0
	2025	0
	2026	0
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
	2024	0
	2025	0
	2026	0
Meccanismi di progressione di carriera interni		
	2024	1
		Copertura mediante progressione verticale ex art. 13 CCNL 16.11.2023 del posto vacante di E.Q. Funzionario tecnico
	2025	0
	2026	0
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
	2024	0
	2025	0
	2026	0
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
	2024	0
	2025	0
	2026	0
Soluzioni esterne all'amministrazione		
	2024	0
	2025	0
	2026	0
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione		



temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
	2024	1 Scavalco d'eccezione P.T. 0,33 Operatore Esperto Comune di Marzi ex art. 92 D.Lgs. 267/2000
	2025	1 Scavalco condiviso o d'eccezione P.T. 0,33 o sup. Istruttore amministrativo altro Comune
	2026	1 Scavalco condiviso o d'eccezione P.T. 0,33 o sup. Istruttore contabile altro Comune
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
	2024	0
	2025	0
	2026	0
Concorsi		
	2024	0
	2025	1 E.Q. Funzionario amministrativo P.T. 50%
	2026	1 E.Q. Funzionario contabile F.T.
Stabilizzazioni		
	2024	0 L'avanzato periodo dell'anno in cui si redige il presente atto non consente di ipotizzare la possibilità di concludere le stabilizzazioni previste dalla legge di conversione del cd. Decreto Milleproroghe (LEGGE 23 febbraio 2024 , n. 18 .)
	2025	7 Concludere le stabilizzazioni previste dalla legge di conversione del cd. Decreto Milleproroghe (LEGGE 23 febbraio 2024 , n. 18 .)
	2026	7 Concludere le stabilizzazioni previste dalla legge di conversione del cd. Decreto Milleproroghe (LEGGE 23 febbraio 2024 , n. 18) se non ultimate nelle due annualità precedenti



3.3.5 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:

Formazione informatica e digitale del personale

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

Da quantificare

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

Nessuna

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Corsi di formazione, con priorità verso quelli forniti gratuitamente da ANCI-IFEL, ANUTEL, ANUSCA, ASMEL, ASMENET, Amministrazione Provinciale di Cosenza, Camera di Commercio, tramite formazione a distanza (FAD), sia attraverso webinar in presenza in aula virtuale, sia tramite registrazioni disponibili per un periodo di tempo stabilito e anche con la sottoscrizione di abbonamenti on-line con la ditta Maggioli attraverso il portale www.entionline.it e con la ditta Gaspari tramite il portale OMNIA.

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

a) QUALI:

Miglioramento delle capacità lavorative



b) IN CHE MISURA:

Coinvolgendo la maggioranza dei dipendenti

c) IN CHE TEMPI:

Nel triennio di validità del Piano



**SEZIONE 4
MONITORAGGIO**

4. Monitoraggio

**NON COMPILATO
(Ente di minore dimensione)**

