



# COMUNE DI SANTA SOFIA D'EPIRO

(Provincia di Cosenza)

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025**

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

## Riferimenti normativi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

<b>SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>		
<b>In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione</b>		
Logo e denominazione del Comune	 <b>COMUNE SANTA SOFIA D'EPIRO</b>	note
Indirizzo	Largo Trapeza	
Recapito telefonico	0984 957005	
Indirizzo sito internet	<a href="https://www.comune.santasofiadepiro.cs.it/">https://www.comune.santasofiadepiro.cs.it/</a>	
e-mail	segreteria.santasofiadepiro@gmail.com	
PEC	ufficioprotocollo.santasofiadepiro@asmepec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00344900782	
Sindaco	Avv. Daniele Atanasio Sisca	
Numero dipendenti al 31.12.2022	19	
Numero abitanti al 31.12.2022	2314	

## SEZIONE 1.2 - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Santa Sofia d'Epiro è un comune italiano della provincia di Cosenza, in Calabria, con una popolazione di n. 2.388 abitanti al 31.12.2020 che si estende su una superficie di circa 39,7 km<sup>2</sup>. Si trova a 8 km al Nord-Ovest di Acri la più grande città nelle vicinanze.

Il suo territorio confina con quello dei Comuni di San Demetrio Corone, Acri, Bisignano, Corigliano Calabro e Terranova da Sibari.

Situato a 558 metri d'altitudine, il Comune di Santa Sofia d'Epiro ha le seguenti coordinate geografiche 39° 32' 51" Nord, 16° 19' 48" Est.

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, si prendono in considerazione i dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati, disponibile alla pagina web:

[http://documenti.camera.it/\\_dati/leg17/lavori/documentiparlamentari/IndiceE](http://documenti.camera.it/_dati/leg17/lavori/documentiparlamentari/IndiceE)

Testi/038/004v01/00000017.pdf

### MOVIMENTO DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE DEL COMUNE DI SANTA SOFIA D'EPIRO

	2020	2021	2022
<b>Maschi</b>	1159	1145	1129
<b>Femmine</b>	1228	1209	1124
<b>Totale</b>	<b>2388</b>	<b>2355</b>	<b>2313</b>

	2020	2021	2022
<b>Nati</b>	9	10	10
<b>Deceduti</b>	40	47	35
<b>Saldo naturale</b>	<b>-31</b>	<b>-37</b>	<b>-25</b>
<b>Immigrati</b>	21	40	44
<b>Emigrati</b>	31	38	60
<b>Saldo migratorio</b>	<b>-10</b>	<b>2</b>	<b>16</b>

## SEZIONE 1.3 - ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa dell'ente approvata con deliberazione di G.C. n. 62 del 26.08.2022 prevede quattro Aree:

1. Amministrativa;
2. Finanziaria- Contabile;
3. Tecnica-Manutentiva;
4. Affari Generali

## MODALITÀ DI GESTIONE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI

Sono rivolti a soddisfare i bisogni di una comunità in termini di sviluppo sia economico che civile e di promozione sociale. Per questa ragione, l'erogazione dei **servizi locali** si ispira ai **principi di uguaglianza, imparzialità, partecipazione e tutela degli interessi degli utenti**: dunque *tutti i cittadini* devono poter essere messi in grado di *usufruire di tali servizi in termini di qualità e di accessibilità del servizio stesso*.

### Servizi gestiti in forma diretta:

1. CERTIFICATI E DOCUMENTI: Anagrafe, stato civile, accesso agli atti, servizio civile, servizi elettorali (in generale, i c.d. "servizi delegati");
2. SERVIZI INFORMATIVI: Informazioni all'utenza: Urp, siti internet, albo pretorio, informa giovani;
3. CULTURA: Archivi, biblioteche musica
4. ISTRUZIONE, FORMAZIONE E GIOVENTÙ, SPORT: Servizi per l'infanzia, mense e trasporti scolastici, uso impianti sportivi
5. SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI E SANITARI: Assistenza anziani, sostegno per i disabili, sussidi per gli indigenti, servizi per l'immigrazione,
6. AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO: Cimiteri, verde pubblico, inquinamento, protezione civile;
7. URBANISTICA ED EDILIZIA: Pianificazione del territorio, catasto, espropriazioni, rilascio permessi di costruire, edilizia residenziale;
8. COMMERCIO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE: Autorizzazioni, concessioni;
9. SUAP mercati, concessione strutture pubbliche;
10. RETI DI FORNITURA DEI SERVIZI Acquedotti, fognature, gas, luce, Wifi POLIZIA MUNICIPALE

### Servizi gestiti in forma associata

Non ricorre la fattispecie

### Servizi affidati a organismi partecipati o in concessione

1. E-Government e funzioni proprie del Centro Servizi Territoriali (CST);
2. TRIBUTI E PAGAMENTI Accertamento e riscossione Tributi. e entrate comunali, agevolazioni fiscali

### L'ENTE DETIENE LE SEGUENTI PARTECIPAZIONI:

#### Enti strumentali controllati:

Non ricorre la fattispecie.

#### Enti strumentali partecipati

Non ricorre la fattispecie.

#### Società controllate

Non ricorre la fattispecie

#### Società partecipate

- Asmenet Calabria Scarl- Cosenza Acque Spa- Gal Sibaritide a.r.l.

#### Servizi gestiti in concessione:

Tributi e proventi dei servizi: tramite affidamento a società esterna.

**Altre forme:** Unione dei Comuni dell'Arberia

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<b>2.1 Valore pubblico</b> Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 32/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.	<b>Documento Unico di Programmazione 2023-2025 approvato con Deliberazione di Giunta comunale del 8/07/2022 n. 57, e Successiva Nota di Aggiornamento di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale del 12 maggio 2023, n. 45 poi ratificata con Deliberazione di Consiglio comunale del 16 giugno 2023, n. 12</b>
---	---

<b>2.2 Piano della Performance</b>	<b>Piano della Performance 2022/2024 e piano degli obiettivi 2022 approvato con Deliberazione di Giunta comunale del 30 giugno 2022, n. 54 e successivo aggiornamento relativo al triennio 2023-2025 contenuto nel presente Piano Integrato.</b>
------------------------------------	--

<b>2.2.1 Piano delle Azioni positive</b> <b>Piano delle Azioni positive allegato alla presente pianificazione integrata e approvato con la Delibera di approvazione del medesimo.</b>
--

<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b> <b>Premessa</b> 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: <ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la <i>mission</i> dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.</li><li>• 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.).</li><li>• Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).</li></ul>
--

- 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.

Per la pianificazione si veda:

**Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 approvato con Deliberazione di Giunta comunale del 29 aprile 2022, n. 30, confermato con Deliberazione di Giunta comunale del 27 aprile 2022, n. 41, confermato con Deliberazione di Giunta comunale di approvazione del Presente piano Integrato (v. all. 2.3.)**

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

## 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 E MACROSTRUTTURA:

Il decreto legislativo n. 165/2001, all'articolo 6, comma 1, stabilisce che la struttura degli uffici deve essere conforme al Piano Triennale dei Fabbisogni. Considerare la struttura degli uffici come un elemento fisso e non modificabile comporterebbe l'inversione dell'ordine logico della programmazione ed il rischio di non rispettare i principi di ottimizzazione delle risorse, basando la pianificazione sui posti vuoti invece che sulle effettive esigenze. Pertanto, la programmazione dei fabbisogni deve procedere di pari passo con l'analisi della struttura organizzativa.

Per tali ragioni, si rappresenta di seguito l'attuale assetto organizzativo:

- **Settore 1 – Amministrativo-Demografico**
- **Settore 2 – Finanziario e Contabile**
- **Settore 3 – Tecnico e Manutentivo**
- **Settore 4 – Affari Generali**

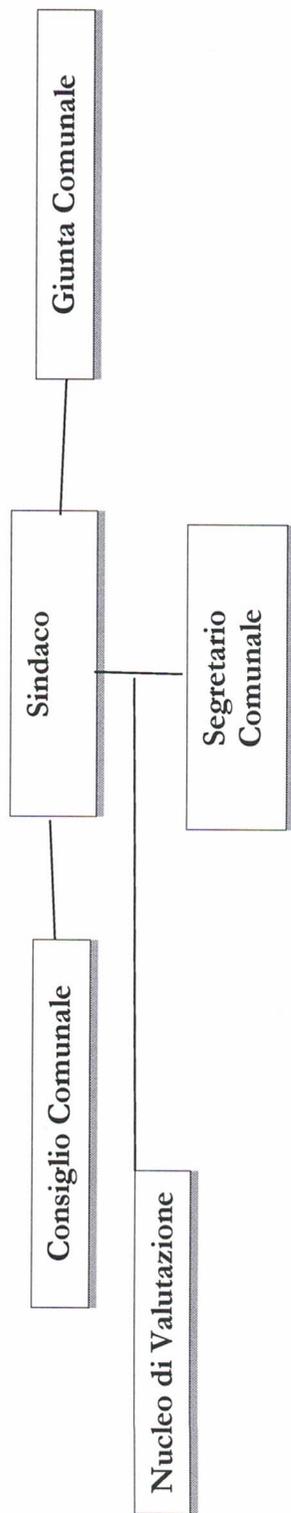
Ciascuno di detti settori è retto da un responsabile e, al medesimo sono assegnate le seguenti unità di personale:

1. SETTORE AMMINISTRATIVO-DEMOGRAFICO	2. SETTORE FINANZIARIO e CONTABILE
<p><b>Responsabile:</b>  <i>Avv. Daniele Atanasio Sisca</i>                      (Sindaco dell'Ente)                      Personale a tempo indeterminato assegnato:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sig. Basile Miracco Domenico (Esecutore);</li> <li>2. Sig.ra Buonofiglio Peppina (Operatore);</li> <li>3. Sig.ra Marchianò Maria Antonietta (Operatore);</li> <li>4. Sig. Miracco Antonio Franco (Istruttore Amministrativo)</li> </ol>	<p><b>Responsabile</b>  <i>Dott.ssa Francesca Baffa</i>                      (Area dei Funzionari e dell'EQ)                      Personale a tempo indeterminato assegnato:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sig. Baffa Volpe Gennaro (Istruttore Amministrativo);</li> <li>2. Dott.ssa Silvana Maria Trotta (Istruttore Direttivo)</li> </ol>

<p><b>3. SETTORE TECNICO E</b></p> <p><b>MANUTENTIVO</b></p> <p><b>Responsabile:</b>  <i>Geom. Giuseppe Luzzi</i>  (Area degli Istruttori)</p> <p>Personale a tempo indeterminato assegnato:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sig. Baffa Franco (Operatore);</li> <li>2. Sig. De Caro Guglielmo (Esecutore);</li> <li>3. Sig. Mazzuca Agostino (Istruttore Amministrativo)</li> <li>4. Dott.ssa Miracco Maria Angela (Istruttore Amministrativo);</li> <li>5. Sig. Sica Nicola (Esecutore)</li> </ol>	<p><b>4. SETTORE AFFARI GENERALI</b></p> <p><b>Responsabile:</b>  <i>Dott.ssa Sabrina Liffrieri</i>  (Area dei Funzionari e dell'EQ)</p> <p>Personale a tempo indeterminato assegnato:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sig.ra Baffa Rita Maria (Istruttore Amministrativo);</li> <li>2. Sig.ra Bugliari Armenio Silvana (Operatore);</li> <li>3. Sig.ra Godino Rosa (Operatore);</li> <li>4. Sig. Luzzi Luigi (Operatore);</li> <li>5. Sig.ra Scorza Elvira Alessandra (Operatore)</li> </ol>
--	---



# COMUNE DI SANTA SOFIA D'EPIRO



Settore Affari Generali

Servizio Istruzione  
Servizi Informatici

Trasparenza

Settore Finanziario

Ufficio Finanziario

Ufficio Economato

Ufficio Tributi

Settore Amministrativo

Ufficio Anagrafe, Stato  
Civile, Leva E Servizi  
Elettorali

Ufficio Protocollo

Servizi Sociali

Servizi Legali

Servizi Culturali

Personale

Settore Tecnico Manutentivo,  
Urbanistico E Decoro Urbano  
Appalti e LL.PP.

Ufficio Edilizia Privata, Sue,  
Servizi Cimiteriali

Patrimonio, Ambiente, Verde  
Pubblico, Viabilità 3 Pubblica  
Illuminazione

Rete Idrica, Fognante e  
Gestione Rifiuti Solidi Urbani

### 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).

nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Santa Sofia d'Epiro, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

### 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 2022:

All'interno dello stesso è prevista la seguente dotazione organica:

Are di Inquadramento Professionale	Numero posti a tempo pieno	Numero posti part time	coperti	vacanti
Area dei Funzionari	1 (Area Finanziaria)	2 (di cui 1 a 24 ore e 1 a 20 ore settimanali)	3	2 (Area Tecnica Part Time 18 ore)
Area degli Istruttori	2 (di cui 1 di Area Tecnica e 1 di Area Amministrativa)	4 (tutti a 21 ore settimanali)	6	0
Area degli Operatori esperti	1 (di Area Tecnica)	2 (tutti a 24 ore settimanali)	3	1 Area Vigilanza PT a 18 ore)
Area degli Operatori	1 (di Area Tecnica)	6 (tutti a 25 ore settimanali)	7	0
TOTALE	5	14	19	3

## Piano Occupazionale 2023-2025

Nel triennio 2023-2025, l'Ente intende assumere le unità di personale indicate nella seguente tabella:

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	- Concorso pubblico - scorrimento graduatorie - elenco idonei - mobilità	-Progressione verticale
Funzionari ed E.Q.	1 unità: Specialista in attività tecniche e progettuali	Tecnico	2 unità PT a 18 ore	SI	NO
Istruttori	Agente di Polizia locale	Polizia locale	1 unità PT a 18 ore settimanali	SI	NO

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Coperti	Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo dei posti da coprire per area
	FT	PT		FT	PT	
Dir	0	0		0	0	<b>€ 0</b>
Ex Cat. D – Area dei Funzionari	1	2	3	0	2 (PT a 18 ore ciascuno)	<b>€ 25.146,71</b>
Ex Cat. C – Area degli Istruttori	2	4	6	0	1 (PT a 18 ore)	<b>€ 17.381,70</b>
Ex Cat. B – Area degli Operatori Esperti	1	2	3	0	0	
Ex Cat. A – Area degli Operatori	1	6	7	0	0	
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>€ 42.528,41</b>
<b>Costo complessivo dei posti coperti (spesa lorda certificata al</b>			<b>€ 685.647,86</b>	<b>Costo complessivo dei posti da coprire</b>		<b>€ 42.528,41</b>

31.12.2022)			
<b>Componenti escluse</b>	<b>€ 338.179,03</b>		
<b>Spesa del Personale assoggettata al limite di cui all'art. 1, commi 557- quater - 562, Legge n. 296/2006</b>	<b>€ 347.468,83</b>		

#### SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Categoria	Numero	A tempo indeterminato	Altre tipologie
Area dei Funzionari	3	3	0
Area degli Istruttori	6	6	0
Area degli Operatori Esperti	3	3	0
Area degli Operatori	7	7	0
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>0</b>

#### TUTELA DELLA PARITÀ DI GENERE

Categoria	Area dei Funzionari		Area degli Istruttori		Area degli Operatori Esperti		Area degli Operatori	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Genere								
Full Time	0	1	2	0	1	0	1	0
Convenzione	0	0	0	0	0	0	0	0
Part time	0	2	1	2	2	0	1	5
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
Percentuale per aree	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>28,57%</b>	<b>71,43%</b>
Percentuale	<b>Donne (52,63 %)</b>				<b>Uomini 13 (47,37%)</b>			

Tale soglia percentuale risulta sproporzionata in favore del genere maschile a causa dei pensionamenti verificatisi nell'ultimo quinquennio di n. 6 unità di personale di genere femminile. Di tale dato si terrà conto nel piano delle azioni positive contenuto nella presente pianificazione integrata.

### 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.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		NOTE
2023	€ 95.013,22	1 unità Segretario comunale in convenzione (35%); 2 unità Area Funzionari area Tecnica PT;
2024	In programmazione sulla base delle cessazioni	
2025	In programmazione sulla base delle cessazioni	

Stima del trend delle cessazioni	Numero di pensionamenti programmati	NOTE
2023	0	//
2024	0	//
2025	1	1 unità Area Istruttori Settore Tecnico FT

### 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
<b>Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree</b>		
2023	0	//
2024	0	//
2025	0	//
<b>Modifica del personale in termini di livello / inquadramento</b>		
2023	0	//
2024	0	//
2025	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.

<b>Soluzioni interne all'amministrazione</b>		NOTE
2023	0	//
2024	0	//
2025	0	//
<b>Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti</b>		
2023	0	//
2024	0	//
2025	0	//
<b>Meccanismi di progressione di carriera interni</b>		
2023	//	In programmazione sulla base delle risultanze della contrattazione decentrata

	2024	//	In programmazione sulla base delle risultanze della contrattazione decentrata
	2025	//	In programmazione sulla base delle risultanze della contrattazione decentrata
<b>Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)</b>			
	2023	0	//
	2024	0	//
	2025	0	//
<b>Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali</b>			
	2023	0	//
	2024	0	//
	2025	0	//
<b>Soluzioni esterne all'amministrazione</b>			
	2023	0	//
	2024	0	//
	2025	0	//
<b>Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni),</b>			
	2023	0	//
	2024	0	//
	2025	0	//
<b>Ricorso a forme flessibili di lavoro</b>			
	2023	0	//
	2024	0	//
	2025	0	//
<b>Concorsi, Scorrimento graduatorie altri enti, Elenchi idonei Asmel, mobilità, convenzioni e scalvalco</b>			
	2023	1	2 unità Area Istruttori Settore Tecnico PT 1 (segretario comunale)
	2024	1	1 unità Settore Vigilanza PT a 18 ore;
	2025	0	//
<b>Stabilizzazioni</b>			
	2023	0	//
	2024	0	//
	2025	0	//

### 3.3.5 Formazione del personale

#### Premessa

v. all. Piano Triennale della formazione del personale 2023-2025

## SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato: - secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"; - secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"; - su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance. Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 9, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) potrà essere sarà effettuato in forma associata mediante l'Ufficio, individuato presso la Provincia di Cosenza, previa stipula di apposita convenzione.