



# COMUNE DI CORTALE

(Provincia di Catanzaro)

## **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 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>		
Logo e denominazione del Comune	 <b>COMUNE DI CORTALE</b>	note
Indirizzo	Via F. Turati, 18	
Recapito telefonico	0968 76018	
Indirizzo sito internet	<a href="http://www.comune.cortale.cz.it/index.php">http://www.comune.cortale.cz.it/index.php</a>	
e-mail	<a href="mailto:segreteria@comune.cortale.cz.it">segreteria@comune.cortale.cz.it</a>	
PEC	<a href="mailto:segreteria.cortale@asmepec.it">segreteria.cortale@asmepec.it</a>	
Codice fiscale/Partita IVA	00297780793	
Sindaco	Dott. Agr. Francesco Scalfaro	
Numero dipendenti al 31.12.2022	20	
Numero abitanti al 31.12.2022	1946	



## SEZIONE 1.2 - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Cortale è un comune italiano della provincia di Catanzaro, in Calabria, con una popolazione di n. 1946 abitanti al 31.12.2022 che si estende su una superficie di circa 30 Km<sup>2</sup>. Si trova a 26,4 Km a Ovest di Catanzaro, capoluogo di Regione, ed è situato in media a 410 metri sul livello del mare. Il suo territorio confina con quello dei Comuni di Jacurso, Borgia, Caraffa di Catanzaro, Girifalco, Madia e San Floro. Situada a 410 metri d'altitudine, il comune di Cortale ha le seguenti coordinate geografiche 38° 50' 21" Nord, 16° 24' 45" 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/IndiceETesti/038/004v01/0000017.pdf](http://documenti.camera.it/_dati/leg17/lavori/documentiparlamentari/IndiceETesti/038/004v01/0000017.pdf)

### MOVIMENTO DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE DEL COMUNE DI CORTALE

	2020	2021	2022
<b>Maschi</b>	952	954	936
<b>Femmine</b>	1024	1007	1010
<b>Totale</b>	<b>1976</b>	<b>1961</b>	<b>1946</b>

	2020	2021	2022
<b>Nati</b>	12	7	12
<b>Deceduti</b>	26	41	31
<b>Saldo naturale</b>	<b>-14</b>	<b>-34</b>	<b>-19</b>
<b>Immigrati</b>	26	43	36
<b>Emigrati</b>	32	24	32
<b>Saldo migratorio</b>	<b>-6</b>	<b>19</b>	<b>4</b>

## SEZIONE 1.3 - ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa dell'ente approvata con deliberazione di G.C. n. 73 del 11.08.2009 prevede cinque settori:

1. Segreteria e Affari Generali;
2. Economico-Finanziario;
3. Amministrativo-Demografico;
4. Tecnico Manutentivo e Decoro Urbano
5. Tecnico Appalti e LL.PP.



## MODALITÀ DI GESTIONE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI

I 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 Verbalizzazioni, polizia amministrativa.

### Servizi gestiti in forma associata

1. AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani

### 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

1. Gal Serre Calabresi - Enti Associati: Comune di Cortale Comune di Soverato Comune di Borgia, Comune di Chiaravalle C.le-Comune di Girifalco, altri Comuni, altri soggetti privati e Associazioni imprenditoriali;
2. Consorzio Forestal "Serralta"- Comuni associati :
  - a) Comune di Chiaravalle Centrale;



- b) Comune di Girifalco;
- c) Comune di Amaroni;
- d) Comune di Cenadi;
- e) Comune di Olivadi;
- f) Comune di San Vito sullo Ionio;
- g) Comune di Argusto;
- h) Comune di Cortale.

#### **Società controllate**

Non ricorre la fattispecie

#### **Società partecipate**

- Asmenet Calabria Scarl- Enti Associati. Comune di Cortale e altri enti locali;
- Lamezia Multiservizi Spa Enti Associati: comune di Lamezia Terme, Comune di Cortale e altri enti e comuni del Lametino

#### **Servizi gestiti in concessione:**

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

#### **Altre forme**

Unione dei Comuni di “Monte Contessa”- Comune di Cortale, Comune di Maida, Comune di Jacurso e Comune di San Pietro Maida



## SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione 2023-2025 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale del 02 agosto 2022, n. 81, e Successiva Nota di Aggiornamento di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale del 04 maggio 2023, n. 47 e Deliberazione di Consiglio Comunale di ratifica del 29 maggio 2023, n. 6.
---------------------	---

2.2 Performance	Piano delle Risorse, degli Obiettivi e della Performance 2023-2025 approvato con Deliberazione di Giunta comunale del 21 febbraio 2023, n. 18 e successivo aggiornamento allegato al presente Piano Integrato.
-----------------	--

### 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 quelli 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 2021-2023 approvato con Deliberazione di Giunta comunale del 22 marzo 2021, n. 22, confermato con Deliberazione di Giunta comunale del 27 aprile 2022, n. 41, confermato per il 2023-2025 con Deliberazione di Giunta comunale di approvazione del Presente piano Integrato (v. all. 2.3.)**



## 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 – Affari Generali**
- **Settore 2 – Amministrativo - Demografico**
- **Settore 3 – Finanziario – Economato - Tributi**
- **Settore 4 – Tecnico Manutentivo e Decoro Urbano**
- **Settore 5 – Tecnico Appalti e Lavori Pubblici**

### Responsabili e personale assegnato al Settore

#### 1. SETTORE AFFARI GENERALI

Responsabile: Avv. Francesco Mazzitelli (Segretario comunale)

#### Personale a tempo indeterminato assegnato:

1. Sig. Antonio Roberto De Marco (Area degli Istruttori);
2. Sig. Ippolito Paonessa (Area degli Operatori Esperti).

#### 2. SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

Responsabile Dott.ssa Anna Muraca – Area dei Funzionari e dell'EQ

#### Personale a tempo indeterminato assegnato:

1. Sig. Antonio Simonetta (Area degli istruttori).

#### 3. SETTORE AMMINISTRATIVO DEMOGRAFICO

Responsabile: Dott.ssa Anna Muraca – Area dei Funzionari e dell'EQ

#### Personale a tempo indeterminato assegnato:

1. Sig.ra Angela Cario (Area degli Istruttori);
2. Dott. Saverio Chiodo (Area degli Istruttori);



3. Sig.ra Maria Michienzi (Area degli Operatori);
4. Sig.ra Giuseppina Ferraro (Area degli Operatori).

#### **4. SETTORE TECNICO MANUTENTIVO E DECORO URBANO**

Responsabile: Geom. Giuseppe Vinci – Area degli Istruttori

**Personale a tempo indeterminato assegnato:**

1. Sig. Brunello Cristofaro (Area degli Operatori Esperti);
2. Sig. Michele Antonio Maiorana (Area degli Operatori Esperti);
3. Sig. Battista Notaro ((Area degli Operatori);
4. Sig. Francesco Ferraiolo (Area degli Operatori);
5. Sig.ra Francesca Fossella (Area degli Operatori);
6. Sig. Giuseppe Vallone (Area degli Operatori);
7. Sig. Raffaele Conte (Area degli Operatori);
8. Sig. Fortunato Frontera (Area degli Operatori);

#### **9. SETTORE TECNICO APPALTI E LAVORI PUBBLICI**

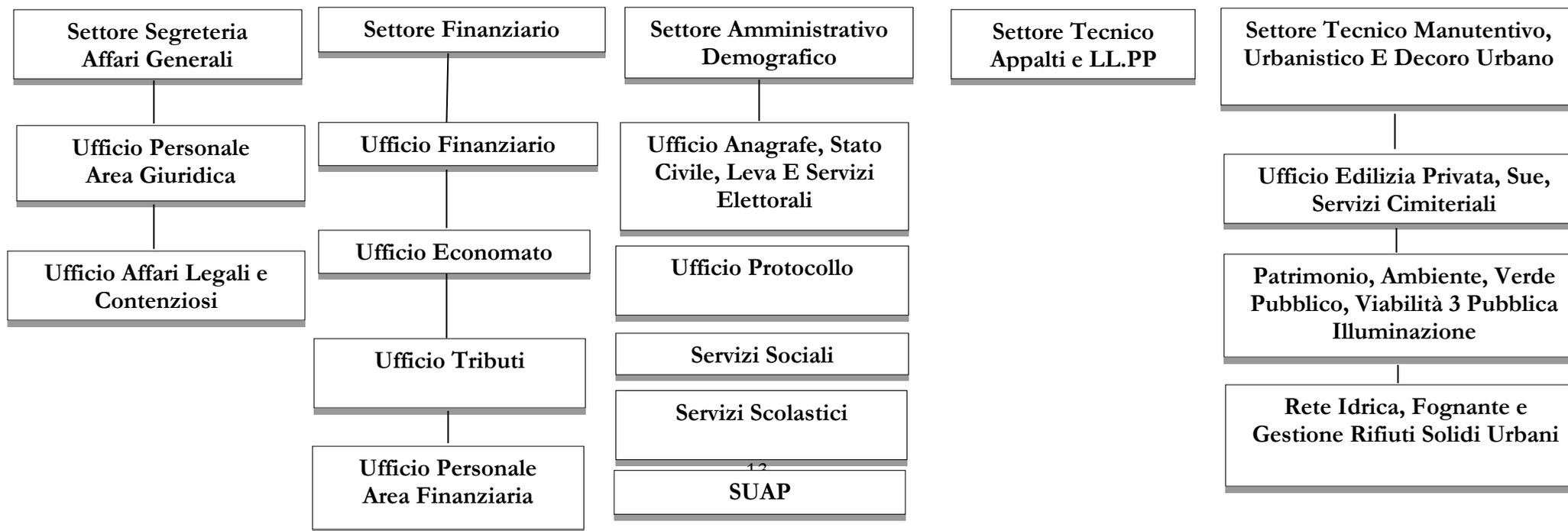
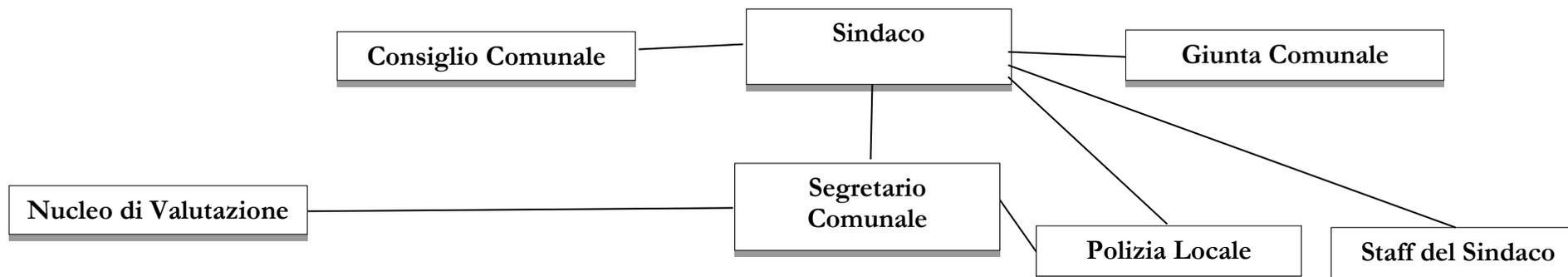
Responsabile: Ing. Antonio Nisticò – Area dei Funzionari e dell'EQ

**Personale a tempo indeterminato assegnato:**

10. Ing. Vincenzo Papaleo (area dei Funzionari)



# COMUNE DI CORTALE





### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

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 Cortale, 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:**

Are di Inquadramento Professionale	Numero posti a tempo pieno	Numero posti part time	coperti	vacanti
“Ex Cat. D” – Area dei Funzionari	2	2*	2	2^
Ex Cat. C – Area degli Istruttori	7°	3	5	5**
Ex Cat. B – Area degli Operatori esperti	0	3	3	--
Ex. Cat. A – Area degli Operatori	1	7	n.8 di cui: n.1 P.T. (24 ore); n. 5 P.T. ( 24 ore); n. 1 P.T. 23 ore	--
TOTALE	10	15	18	7

- n.1 p.t a 24 ore settore demografico, e n. 1 p.t. a 18 ore Ufficio Tecnico (derivante dalla trasformazione di un posto di Ex cat. C pos. ec. C3 ora Area degli Istruttori);

- n. 1 posto vacante a far data dal 14.12.2021 per pensionamento del responsabile Settore tecnico;

- n. 1 posto coperto *ad interim* settore demografico;

\*\*per gli altri posti si attiveranno le procedure per come specificato nella tabella seguente;

- n. 1 posto derivante da trasformazione di un posto Ex cat. B ora Area degli Operatori Esperti.

- n. 2 posti per operatori esperti passaggio da 23 ore a 24 ore settimanali.

**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.

		NOTE
<b>Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa</b>		
2023	€ 632.718,67	
2024	€ 632.718,67	
2025	€ 632.718,67	

<b>Stima del trend delle cessazioni</b>		NOTE
2023	1	Pensionamento 1 unità Ufficio Tecnico Manutentivo
2024	0	
2025	0	



**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	2	Spostamenti di personale fra settori
2024	1	Spostamenti di personale fra settori
2025	0	//
<b>Modifica del personale in termini di livello / inquadramento</b>		
2023	1	Progressione verticale
2024	1	Progressione verticale
2025	0	//

**PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025**

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	- Concorso pubblico - scorrimento graduatorie - elenco idonei - mobilità	-Progressione verticale
Funzionari ed E.Q.	Specialista dell'area vigilanza	Polizia Municipale	FT		SI (2023)
Funzionari ed E.Q.	Specialista in attività amministrative	Demografico	PT (18 ore)		SI (2024)
Funzionari ed E.Q.	Specialista in attività tecniche e progettuali	Tecnico	FT	SI	
Istruttori	Istruttore tecnico	Tecnico	PT (18 ore)	SI	
Istruttori	Istruttore amministrativo	Demografico	PT (18 ore)	SI	
Istruttori	Istruttore amministrativo	Tributi	PT (18 ore)	SI	
Istruttori	Agente di Polizia locale	Polizia locale	FT	SI	
Istruttori	Istruttore amministrativo	Demografico	FT	Trasformazione da PT (18 ore) a FT	



## Piano integrato di Attività e organizzazione 2023-2025

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Coperti	Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT		FT	PT
Dirigenti	0	0		0	0
Ex Cat. D – Area dei Funzionari	2	2	2	1	0
Ex Cat. C – Area degli Istruttori	7*	3	5	1	3
Ex Cat. B – Area degli Operatori Esperti	0	3	3	0	0
Ex Cat. A – Area degli Operatori	1	7	n. 8 di cui: n. 1 P.T. (24 ore); n. 5 P.T. (24 ore); n. 1 P.T. (23 ore)	0	0
<b>TOTALE</b>	10	15	18	2	3

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

Categoria	Numero	A tempo indeterminato	Altre tipologie
Funzionari	1	1	0
Istruttori	5	5	0
Operatori Esperti	4	4	0
Operatori	7	7	0
<b>Totale</b>	20	19	1

### TUTELA DELLA PARITÀ DI GENERE

Categoria	Funzionari		Istruttori		Operatori esperti		Operatori	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Genere								
Full Time	0	1	3	1	0	0	1	0
Part Time	1	0	1	0	3	0	4	3
Convenzione/Scavalco	1	0	0	0	0	0	0	0
Valore percentuale	66,66%	33,33%	80%	20%	100%	0%	62,5%	37,5%

### 3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa



Piano integrato di Attività e organizzazione 2023-2025

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 alle soluzioni sottoelencate

Soluzioni interne all'amministrazione	n.	note
2023	1	1 Trasformazione da PT a FT (Amministrativo-Demografico)
2024	0	
2025	0	
<b>Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti</b>		
2023	1	
2024	0	
2025	0	
<b>Meccanismi di progressione di carriera interni</b>		
2023	1	1 Progressione verticale;
2024	1	1 Progressione verticale
2025	0	
<b>Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)</b>		
2023	1	
2024	0	
2025	0	
<b>Job Enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali</b>		
2023	1	Settore AA. GG.
2024	0	
2025	0	
<b>Soluzioni esterne all'amministrazione (Es. mobilità, scorrimento graduatorie altri enti, interPELLI Asmel)</b>		
2023	5	Area tecnica, Area amministrativa, Area Tributi e Area Vigilanza
2024	//	
2025	//	
<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	//	
2024	//	
2025	//	



Piano integrato di Attività e organizzazione 2023-2025

<b>Ricorso a forme flessibili di lavoro</b>		
2023	2	Staff
2024	2	Staff
2025	2	Staff
<b>Concorsi</b>		
2023	5	Area Tecnica, Area Amministrativa, Area Tributi e Area vigilanza
2024	0	
2025	0	
<b>Stabilizzazioni</b>		
2023	3	Tirocinanti inclusione sociale
2024	0	
2025	0	



### **3.3.5 Formazione del personale**

**Piano annuale della formazione del personale allegata alla presente Pianificazione integrata (all. 3).**



## 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 effettuato in forma associata mediante l'Ufficio ,individuato presso la Provincia di Catanzaro, previa stipula di apposita convenzione.