



Comune di Cellara

Provincia di Cosenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' 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 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 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	CELLARA	
Indirizzo	VIAL ROMA 99	
Recapito telefonico	0984 423889	
Indirizzo sito internet	HTTP://WWW.COMUNE.CELLARA.CS.IT/	
e-mail	COMUNE.CELLARA@TISCALI.IT	
PEC	COMUNE.CELLARA@PEC.IT	
Codice fiscale/Partita IVA	80006340782	
Sindaco	VINCENZO CONTE	
Numero dipendenti al 31.12.2022	1,33	(Rapportati a 36 ore cad.)
Numero abitanti al 31.12.2022	479	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
--

2.1 Valore pubblico	NON COMPILATO <i>Ente inferiore a 5mila ab.</i>
----------------------------	---

2.2 Performance	NON COMPILATO <i>Ente inferiore a 5mila ab.</i>
------------------------	---

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.

NEL CORRENTE ANNO LA MAPPATURA DEI PROCESSI NON RICHIEDE AGGIORNAMENTO POICHÉ È STATO APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 10 IN DATA 29/03/2021 IL PIANO 2021/2023 (CUI SI RINVIA) SENZA CHE NEL FRATTEMPO SIANO INTERVENUTI FATTI CORRUTTIVI, MODIFICHE ORGANIZZATIVE RILEVANTI, IPOTESI DI DISFUNZIONI AMMINISTRATIVE SIGNIFICATIVE, OVVERO DI AGGIORNAMENTI O MODIFICHE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE A PROTEZIONE DEL VALORE PUBBLICO.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

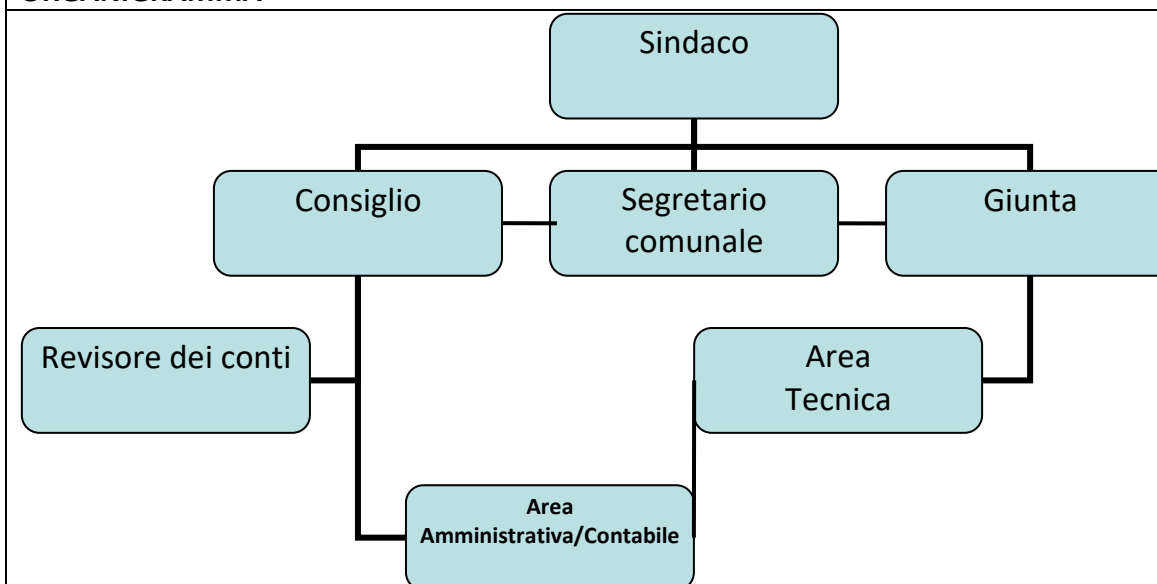
3.1 Struttura organizzativa

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 due livelli di massima dimensione:

- Area Amministrativa-Contabile cui sono assegnati anche i tributi;
- Area Tecnica

Le figure di vertice (cd. apicali) sono individuate nei ruoli delle Elevate Qualificazioni (ex cat. D). Al momento della redazione del presente atto, come verrà meglio rappresentato nei prospetti di cui appresso, le due EQ hanno rapporto a tempo parziale, di cui una (EQ di Area Tecnica) mediante incarico ex art. 110 d.Lgs. 267/2000.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Il numero medio di personale assegnato a ciascuna delle unità organizzative di cui sopra è di 1,66 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 2022:

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2022		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	0	0	0	0	€
D3	0	0	0	0	€
D	1	2	0	0	€
C			0	0	€
B3			0	0	€
B			0	0	€
A			0	0	€
TOTALE	21	0,66	0	0	€

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	0
D3	
D	3
C	
B3	
B	
A	

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.

		ANN O	ANN O	VALORE	FASCI A
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2023			
Popolazione al 31 dicembre		2022	485		A
		ANNI	VALORE		
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)		2022	112.284,42 €	(l)	
		2020	490.825,40		
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio		2021	562.669,14		
		2022	516.669,09		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			523.387,88 €		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	37.553,31		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			485.834,57 €		
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette		(a)		23,11%	
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(b1)		29,50%	
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(b2)		33,50%	
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))		(c)	31.036,78 €		
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM		2023		23,00%	
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2		(d)	25.825,42 €		
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato		(e)	25.825,42 €		
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)		(f)	138.109,84 €		
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)		(g)	0,00 €		
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali		(e+g)	25.825,42 €		
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2		(h)	25.825,42 €		
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2023	138.109,84 €	(i)	

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).

Stima del trend delle cessazioni		
2023		Pensionamenti programmati
2024		Pensionamenti programmati
2025	1	Pensionamenti programmati

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023:

a) a seguito della digitalizzazione dei processi:

Non sono previste variazioni

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>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: Non sono previste variazioni</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>

<p>STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:</p>
<p>a) a seguito della digitalizzazione dei processi: Pur necessitando di personale con maggiore competenza informatica, non sono previste variazioni</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: Non è prevista dismissione di servizi.</p>
<p>e) a seguito di potenziamento di servizi: Non sono previste variazioni</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</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: Non è prevista dismissione di servizi.</p>
<p>e) a seguito di potenziamento di servizi: Non sono previste variazioni</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>

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		
2023		
2024		
2025		
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2023		
2024		
2025		

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		
2023		
2024		
2025		
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2023		
2024		
2025		
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2023		
2024		
2025		
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2023		
2024		
2025		
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
2023		
2024		
2025		
Soluzioni esterne all'amministrazione		
2023		
2024		
2025		
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
2023		
2024		
2025		

Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2023	1	Art. 110 TUEELL per EQ UTC
2024	1	Art. 110 TUEELL per EQ UTC
2025	1	Art. 110 TUEELL per EQ UTC
Concorsi		
2023		
2024		
2025		
Stabilizzazioni		
2023	Se non eterofinanziate non vi sarà possibilità di darvi corso. In ogni caso occorrono interventi normativi statali e/o regionali al momento non individuabili	
2024	Se non eterofinanziate non vi sarà possibilità di darvi corso. In ogni caso occorrono interventi normativi statali e/o regionali al momento non individuabili	
2025	Se non eterofinanziate non vi sarà possibilità di darvi corso. In ogni caso occorrono interventi normativi statali e/o regionali al momento non individuabili	

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:

Non sono note al momento

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, tramite formazione a distanza (FAD), sia attraverso webinar in presenza in aula virtuale, sia tramite registrazioni disponibili per un periodo di tempo stabilito

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 <i>Ente inferiore a 5mila ab.</i>
------------------------	---