



COMUNE DI CASALINCONTRADA

PROVINCIA DI CHIETI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

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

Relazione introduttiva

L'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica Covid – 19 con il Next Generation EU (NGEU). È un programma di portata e ambizione inedite (750 mld €), che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale; migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori; e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. Per accedere ai fondi di Next Generation EU (NGEU) l'Italia ha predisposto un Piano nazionale per la ripresa e per la resilienza (PNRR – Recovery and Resilience Plan) e lo ha presentato alla Commissione UE in via ufficiale in data 30 aprile 2021. Il 13 agosto 2021 la Commissione europea, a seguito della valutazione positiva del PNRR, ha erogato all'Italia

24,9 miliardi a titolo di prefinanziamento (di cui 8,957 miliardi a fondo perduto e per 15,937 miliardi di prestiti), pari al 13% dell'importo totale stanziato a favore del Paese. L'Italia è la prima beneficiaria, in valore assoluto, dei due principali strumenti del NGEU: il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF – 191,50 mld €) e il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT – EU – 13 mld €). Il Piano si articola in sei missioni:

1. “Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura”, stanziata complessivamente 49,1 mld – di cui 40,7 mld dal Dispositivo per la Ripresa e Resilienza e 8,5 mld dal Fondo complementare.
2. “Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica”, stanziata complessivamente 68,6 mld – di cui 59,4 mld dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 9,1 mld dal Fondo complementare.
3. “Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile”, stanziata complessivamente 31,4 mld - di cui 25,4 mld dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 6,06 mld dal Fondo complementare.
4. “Istruzione e Ricerca”, stanziata complessivamente 31,9 mld – di cui 30,9 mld dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 1 mld dal Fondo complementare.
5. “Inclusione e Coesione”, stanziata complessivamente 22,5 mld - di cui 19,8 mld dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 2,7 mld dal Fondo complementare.
6. “Salute”, stanziata complessivamente 18,5 mld - di cui 15,6 mld dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 2,9 mld dal Fondo complementare.

Tra le riforme previste dal PNRR quella della pubblica amministrazione tende a migliorare la capacità amministrativa a livello centrale e locale; rafforzare i processi di selezione, formazione e promozione dei dipendenti pubblici; incentivare la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative. Si basa su una forte espansione dei servizi digitali negli ambiti dell'identità, dell'autenticazione, della sanità e della giustizia. L'obiettivo è una marcata sburocratizzazione per ridurre i costi e i tempi che attualmente gravano su imprese e cittadini. Il Piano prevede un insieme integrato di investimenti e riforme orientato a migliorare l'equità, l'efficienza e la competitività del Paese, a favorire l'attrazione degli investimenti e in generale ad accrescere la fiducia di cittadini e imprese. Le riforme previste dal PNRR puntano, in particolare, a ridurre gli oneri burocratici e rimuovere i vincoli che hanno fino ad oggi rallentato la realizzazione degli investimenti o ne hanno ridotto la produttività. Come tali, sono espressamente connesse agli obiettivi generali del PNRR, concorrendo, direttamente o indirettamente, alla loro realizzazione. Nell'ambito di questo quadro di riforme è stato emanato il decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, che detta disposizioni in materia di pubblica amministrazione per garantire il rafforzamento della capacità funzionale della pubblica amministrazione e assicurare il necessario supporto alle amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza. In particolare l'art. 6 del decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che, per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con

esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190. Il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce: a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa; b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale; c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali; d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione; e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati; f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. Con successivi decreti del Presidente della Repubblica, sono stati individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione. Il quadro normativo è stato così completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi. In particolare, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO e con il successivo Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 30 giugno 2022, n. 132 è stato definito il contenuto dello stesso PIAO. Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione definisce il contenuto del PIAO. Infatti, all'art. 1, comma 3, del Decreto Ministeriale si legge che «Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto

nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto.» Il PIAO del Comune di Casalinocontrada 2024/2026, dunque, come previsto dal "Piano Tipo" è composto da quattro sezioni:

- Sezione 1- Scheda anagrafica dell'amministrazione;
- Sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione;
- Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano;
- Sezione 4- Monitoraggio.

Pur nella sua suddivisione strutturata, il PIAO è un documento complesso unitario le cui parti sono tra loro interconnesse. Ciò che lo rende interconnesso è l'orientamento al valore pubblico. La programmazione degli obiettivi e la performance organizzativa di Ente sono orientati alla realizzazione di risultati che possano essere misurati attraverso il miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi in cui si esprime il valore pubblico. I risultati attesi sono quelli delineati in primis nel Programma di mandato e nella sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) dove sono esplicitati gli obiettivi strategici. Anche le misure generali e specifiche per la prevenzione della corruzione sono funzionali alla creazione di valore pubblico. Il capitale umano e la macchina amministrativa sono gli artefici principali dei risultati da conseguire. Tutto questo, raccolto nelle diverse sezioni del documento, non è più oggetto di singoli piani frammentati ma si unifica e si integra nel PIAO. Il DUP e il bilancio di previsione ne sono il presupposto. Il PIAO 2024-26 viene pubblicato sul portale appositamente realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica (<https://piao.dfp.gov.it/>) e sul sito istituzionale del Comune in area Amministrazione Trasparente sotto la voce "atti generali", oltre alle ulteriori sotto-sezioni specifiche mediante link di rinvio.

Premessa

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

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

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

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, 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.

Il termine ultimo per l'adozione del PIAO 2024-2026 rimane fissato per la generalità delle amministrazioni pubbliche al 31 gennaio 2024, mentre per gli enti locali detto termine slitta al 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026, giusto D.M. 22 dicembre 2023.

Con deliberazione di G.C. n. 9 in data 01/03/2024, nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026, è stata disposta l'approvazione di un PIAO provvisorio, al fine di consentire la immediata sostituzione di personale cessato dal servizio non preventivabile.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 DEFINITIVO

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	Comune di Casalıncontrada (CH)	
Indirizzo	Piazza Alceste De Lollis n. 14	
Recapito telefonico	0871 370130	
Indirizzo sito internet	www.comune.casalincontrada.ch.it	
e-mail	protocollo@comune.casalincontrada.ch.it	
PEC	comunecasalincontrada@postecert.it	

Codice fiscale/Partita IVA	00273020693	
Sindaco	Mammarella Vincenzo	
Numero dipendenti al 31.12.2023	8	
Numero abitanti al 31.12.2023	2970	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

NON COMPILARE

2.2 Performance

NON COMPILARE

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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.

I contenuti della presente sottosezione sono riportati nel documento Allegato 1 al presente piano, del quale costituisce parte integrante e sostanziale.

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.

L'Ente, con deliberazione di G.C. n. 31 in data 08/04/2024 dichiarata immediatamente eseguibile ha disposto la conferma, per l'anno 2024 del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza approvato relativamente al triennio 2022/2024, pur con alcuni aggiornamenti resi necessari dalla normativa sopravvenuta.

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

Con deliberazione di Giunta Comunale n.65 del 15.12.2016 è stato adottato l'assetto organizzativo dell'Ente, attualmente vigente.

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

La struttura organizzativa è ripartita in quattro Settori, oltre al Servizio di Segreteria Comunale espletato in regime di convenzione con altro Comune e a tempo parziale, per n. 12 ore settimanali.

Le posizioni apicali nell'ente coincidono con le Posizioni Organizzative (dal 1° Aprile 2023 incarichi di Elevata Qualificazione), ai quali compete lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa. Al vertice di ciascun Servizio è collocato un Responsabile incaricato di Posizione Organizzativa.

I profili di ruolo relativi a tutto il personale comunale sono riportati nella deliberazione di Giunta n. 9 in data 28/02/2022, successivamente modificata con delibera di G.C. n. 82 del 17/10/2022.

Essi si intendono confermati, con la precisazione che, a partire dal 01.04.2023, le Categorie ordinamentali previgenti il CCNL 16.11.2022 (A,B,C, e D) sono sostituite dalle nuove 4 Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione), ferma restando la possibilità per l'ente di individuare nel futuro anche prossimi nuovi e/o diversi profili professionali.

Al vertice del settore Settore Tecnico è posto n. 1 Funzionario appartenenti all' Area della elevata qualificazione E.Q;

Al vertice del Servizio di Polizia Locale n. 1 istruttore a carattere temporaneo ed eccezionale;

Al vertice dell'Area Settore Affari Generali e Finanziaria è posto un amministratore (ai sensi dell'art. 53, comma 23 della legge n. 388/2000 e s.m.i.).

I Servizi assegnati ai Settori sono i seguenti:

- Settore Ragioneria: Bilancio-programmazione – contabilità, economato, provveditorato, tributi, servizio stipendi
- Settore Tecnico: gestione del territorio, reti tecnologiche, viabilità, ambiente, cimitero, edilizia residenziale pubblica, catasto, opere pubbliche, urbanistica ed edilizia
- Servizio di Polizia Municipale: polizia municipale e locale, polizia amministrativa, commercio-industria-artigianato, agricoltura, circolazione e traffico, protezione civile, cerimoniale, ufficio notifiche
- Settore Affari Generali: Organi politici istituzionali, Segreteria capo, personale, Ufficio comunale di statistica, ufficio relazioni con il pubblico, albo pretorio, archivio generale, protocollo, documentazione amm.va, stato civile, anagrafe, elettorale, leva, gestione del patrimonio, cultura, centro di documentazione sulle case in terra cruda, sport-turismo-spettacolo, diritto allo studio, servizi socio-assistenziali.

La dotazione organica dell'Ente è stata approvata con delibera di G.C. n. 9 in data 28/02/2022, successivamente modificata con delibera di G.C. n. 82 del 17/10/2022.

Alla data del 31/12/2023 risultano essere in servizio n. 8 dipendenti a tempo indeterminato (al netto del Segretario Comunale), con la seguente articolazione (sia a tempo pieno che tempo parziale):

- Personale inquadrato nell' Area dell'E.Q. n. 1;
- Personale inquadrato nell' Area degli istruttori n. 4 (di cui n. 2 a tempo pieno e n. 2 part-time);
- Personale inquadrato nell' area degli operatori esperti n. 2;
- Personale inquadrato nell'Area degli operatori n. 1.

Alla data del 31/12/2023 risultano in servizio n. 2 dipendenti di altri enti utilizzati part-time presso il Comune di Casalcontrada ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge n. 311/2004.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

I dipendenti in servizio al 31/12/2023 sono n.8 di cui n. 2 con servizio part-time.

Nel corso dell'anno 2024, si prevede un incremento delle unità di personale per il potenziamento del servizio finanziario.

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

Durante la fase più acuta dell'emergenza pandemica da Covid-19, il Comune di Casalimontana in conformità alle disposizioni per tempo vigenti, in particolare l'art. 87, comma 1, del D.L. n. 18/2020, ha utilizzato il lavoro agile come modalità ordinaria della prestazione lavorativa dei dipendenti comunali.

Al fine di disciplinare le modalità della prestazione lavorativa in quella fase, con deliberazione di G.C. n.27 del 06/03/2020, è stato approvato un regolamento per l'attuazione straordinaria del lavoro agile in seguito alla emergenza sanitaria correlata al virus - covid-19, giusta deliberazione di G.C. n. 21 in data 10/03/2020.

A partire dal 15.10.2021, sulla base del D.M. 08.10.2021 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, tutti i dipendenti sono tornati a rendere la propria prestazione lavorativa in presenza.

Da quel momento, non sono pervenute richieste di accesso all'istituto del lavoro agile da parte dei dipendenti.

L'ente si è in ogni caso ha predisposto e approvato, in applicazione delle Linee Guida ministeriali del 30.11.2021 nonché dell'art. 63 del CCNL 16.11.2022, apposito Regolamento per la disciplina del lavoro agile, che disciplina le attività che possono essere svolte in modalità agile, la percentuale massima di dipendenti collocabili in lavoro agile, i criteri di priorità in caso di numero elevato di richieste, i contenuti dell'accordo individuale, le modalità di svolgimento, monitoraggio e valutazione del lavoro agile, la formazione del personale coinvolto.

Al momento non si rende necessario predisporre il piano organizzativo del lavoro agile poiché, come sopra già riferito, non sono state segnalate richieste di attivazione dell'istituto da parte dei dipendenti. All'occorrenza, saranno implementate le previsioni della presente sottosezione.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

Si rinvia al regolamento in materia

COMPETENZE PROFESSIONALI

Si rinvia al regolamento in materia

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Si rinvia al regolamento in materia

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

Si rinvia al regolamento in materia

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 - DOTAZIONE ORGANICA

AREA / SETTORE	SERVIZIO	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA CCNL31/03/1999 AREA CCNL 16/11/2022	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI COPERTI ALLA DATA DEL 31/12/2023	POSTI DA COPRIRE PER EFFETTO DEL PRESENTE PIANO	POSTI TOTALI	SPESA COMPLESSIVA DA COSTO TABELLARE PER I POSTI PREVISTI
Affari Generali	Segreteria - Demografico - Sociale - Personale	D1 funzionario	Istruttore Direttivo Amministrativo		1	1	25.146,71
		C1 istruttore	Istruttore amm.vo	1		1	23.175,60
		B1 Operatore esperto	Collaboratore amm.vo	1		1	23.175,60
		C1 Istruttore	Istruttore Amministrativo/contabile al 50%	1		1	11.587,80

Totale area Amm.va				3	1	4	83.085,71
Finanziaria	Finanziario - Tributi	D1 Elevata qualificazione	Istruttore direttivo contabile al 50%		1	1	12.573,35
		C1 Istruttore	Istruttore - contabile		1	1	23.175,60
Totale area Finanziaria				0	2	2	35.748,95
Tecnica	Tecnico - Manutentivo - Urbanistica - Lavori Pubblici	D1 Elevata Qualificazione	Istruttore Direttivo Tecnico	1		1	25.146,71
		B3 Operatore esperto	Conduttore macchine operatrici complesse	1		1	21.754,62
		A Operatore	Esecutore amministrativo	1		1	19.548,06
Totali area Tecnica				3	0	3	118.834,66
Vigilanza	Polizia Locale -	D1 Funzionario	Istruttore Direttivo di vigilanza al 50%		1	1	12.573,35

	Attività Produttive	C1 Istruttore	Istruttore di Vigilanza	1		2	23.175,60
		C1 Istruttore	Istruttore di vigilanza al 50%	1			11.587,80
Totali area Vigilanza				2	1	3	47.336,75
TOTALE Generale				8	4	12	285.006,07

Con determinazione Dirigenziale n. 106 del 31/03/2023 è stata disposta, con effetto dal 01/04/2023 la riclassificazione del personale in servizio, sostituendo il sistema di classificazione ai sensi del CCNL 31/03/1999 con il nuovo sistema di classificazione ai sensi del CCNL 16/11/2022 come di seguito:

MODELLO PER INDIVIDUAZIONE NUOVI PROFILI PROFESSIONALI			
<i>CAT.</i>	<i>MATR</i>	<i>SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE EX CCNL 31.3.1999</i>	<i>NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16.11.2022</i>
D	42	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA DEI FUNZIONARIE DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
	41	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	
C	31	ISTRUTTORE/VIGILE URBANO	AREA DEGLI ISTRUTTORI
	26	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	
	44	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	
	45	ISTRUTTORE TECNICO	
B	29	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
	43	COLLABORATORE TECNICO/CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE	
A	27	OPERATORE TECNICO	AREA DEGLI OPERATORI

Successivamente, saranno individuati i nuovi profili professionali.

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

Il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 e dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006.

In applicazione del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità, possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia. In sede di prima applicazione del suddetto

decreto ministeriale e, fino al 31/12/2024, i comuni che si collocano al di sotto del precitato valore soglia, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 allegata all'art. 4, del citato decreto ministeriale, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del precitato decreto, per il periodo 2020-2024, i Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali di cui alla richiamata tabella 2, fermo restando il limite di cui alla tabella 1 dell'art. 4, comma 1, i piani triennali dei fabbisogni di personale ed il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Casalcontrada appartiene alla fascia demografica da 3.000 a 4.999 (popolazione al 31.12.2022: n. 3018 abitanti), la percentuale massima di incremento della spesa di personale per l'anno 2024 è pari al 28% sull'importo di euro 359.898,41 (spesa di personale del rendiconto di gestione dell'anno 2018) e cioè di euro **100.771,55** e che l'incremento effettivo massimo della spesa di personale per l'anno 2024, non tenendo conto dei resti assunzionali ammonta ad euro 100.771,55 con un limite di spesa di personale massimo di euro 460.669,96, valore inferiore a quello risultante dall'applicazione del valore soglia di euro 542.808,21 (vedi prospetto calcolo spesa di personale all. 1) Il limite di spesa di personale per l'anno 2024 è pari ad euro **460.669,96,00**.

La spesa di personale per l'anno 2024 ammonta ad euro **399.193,92** prospetto allegato 2) valore inferiore al limite suddetto.

Vista la FAQ Arconet del 16/02/2023 la quale riporta:

"11 Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011".

Al riguardo, si richiamano:

- l'articolo 8, comma 1, del DM 30 giugno 2022, n. 132 che descrive il rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che " il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto";

- l'art. 7 del medesimo decreto il quale prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data e il successivo art. 8 comma 2, il quale precisa che " in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Ciò premesso, nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PIAO. In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile.

Risulta pertanto evidente che in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce.

Al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

Verifica del tetto di spesa di personale:

La spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: euro 471.721,44

Spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006, per l'anno 2024 : euro 385.344,79;

Verifica del tetto di spesa per lavoro flessibile:

La spesa di personale prevista per forme di lavoro flessibile nell'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa previsto ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.l. n.78/2010, convertito in legge n. 122/2010 come segue:

Tetto di spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 16.512,12

Spesa per lavoro flessibile anno 2024: euro 16.495.00 (prospetto allegato n. 3)

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'Ente ha effettuato la ricognizione dei dati e delle informazioni sulla programmazione del fabbisogno di personale acquisendo i relativi dati dai responsabili di servizio. Dalla suddetta ricognizione è emersa una generale situazione di carenza di personale ma non è emersa alcuna situazione di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.lgs n. 165/2011.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere:

L'ente ha approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024/2026 con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 in data 08/04/2024

L'Ente ha approvato il Piano degli Obiettivi di performance 2024/2026 ed il piano esecutivo di gestione 2024, con deliberazione di G.C. n. 32 in data 08/04/2024.

Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione; ha approvato il rendiconto 2022 ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione. L'Ente non dovrà provvedere ad approvare il bilancio consolidato il cui termine di scadenza è fissato al 30/09/2023 (art. 151, comma 8 TUEL)

L'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art.9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2.

L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Si attesta che il Comune di Casalinocontrada non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Stima trend delle cessazioni

Alla luce della normativa vigente a fronte della cessazione dal servizio di n. 1 Istruttore amministrativo contabile part-time al 50% per assunzione in altro ente locale con decorrenza dal 01/03/2024, si prevede la copertura del posto con decorrenza dal 01/07/2024.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni 2024/2026

Con deliberazione di G.C. n. 80 del 22/09/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025.

Il suddetto piano è stato da ultimo modificato con deliberazione di G.C. n. 116 del 28/12/2023, al fine di far fronte alla cessazione dal servizio di n. 1 dipendente appartenente all'Area dei Funzionaria dell'E.Q. già responsabile dei Servizi Finanziari dell'Ente, avvenuta con decorrenza dal 28/12/2023, programmando il ricorso a forme di lavoro flessibile; la procedura di copertura del suddetto posto risulta a tutt'oggi in itinere e che successivamente sono state comunicate le dimissioni dal servizio di un altro dipendente appartenente all'Area degli Istruttori, temporaneamente assegnato all'area finanziaria.

Situazione di fatto esistente:

- n. 1 dipendente appartenente all'Area Affari Generali e, temporaneamente assegnato all'Area Finanziaria, con inquadramento giuridico nell'Area Istruttori, con profilo professionale di Istruttore amministrativo contabile part-time al 50%, ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza dal 01/03/2024, per assumere servizio in altro ente locale;
- la programmata procedura di mobilità interna per la copertura di n. 1 posto appartenente all'Area Finanziaria, con inquadramento giuridico nell'Area Istruttori, con profilo professionale di Istruttore contabile a tempo pieno, è stata esperita con esito negativo;
- n. 1 dipendente appartenente all'area Affari Generali con inquadramento giuridico nell'Area Operatori Esperti, con profilo professionale collaboratore amministrativo è assente dal servizio e presumibilmente non potrà riprendere l'attività lavorativa a breve;
- la programmata procedura selettiva per copertura di n. 1 posto di istruttore tecnico part-time a tempo determinato nell'area nell'area Tecnica al fine di dare attuazione ai progetti PNNR è andata deserta e pertanto si è dato l'avvio ad altra procedura selettiva facendo interpellare alla graduatoria di idonei disponibile presso la Provincia di Chieti;
- nell'Area Tecnica è stata disposta la proroga dell'utilizzo ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge n. 311/2004 e s.m.i. di n. 2 dipendenti dipendenti di ruolo di altri comuni, relativamente alle seguenti figure professionali, ai sensi della disposizione normativa di cui all'art. 10, comma 11-ter del D.l. n. 198/2022 e s.m.i. per far fronte ad esigenze connesse al PNNR, nonché per l'assolvimento di servizi essenziali:
 - a) n. 1 istruttore direttivo tecnico – ingegnere per 6 ore settimanali fino al 30/06/2024;
 - b) n. 1 istruttore direttivo tecnico – architetto per 6 ore settimanali fino al 30/06/2024.

Si rende necessario ed urgente provvedere ai necessari interventi sostitutivi del personale cessato e prossimo alla cessazione nell'Area

Finanziaria, mediante forme di lavoro flessibile al fine di non compromettere la funzionalità dei servizi da erogare alla collettività nonché l'attuazione dei programmi dell'ente e pertanto occorre definire il piano del fabbisogno triennale di personale 2024-2026 provvisorio in coerenza con il bilancio di previsione relativo al triennio 2023-2025 e con il Documento Unico di Programmazione (DUP).

A seguito del confronto fra i Responsabili di Servizio e l'Amministrazione comunale, dopo un'attenta valutazione delle funzioni istituzionali da assicurare, degli obiettivi prioritari da perseguire è emersa la necessità di definire il piano del fabbisogno triennale di personale provvisorio e successivamente il seguente piano definitivo 2024-2026, :

PIANO OCCUPAZIONALE 2024-2026

ANNO 2024

cat.	Profilo professionale vacante	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi presunti di copertura del posto
				Concorso pubblico	Trasformazione part-time a full time	Legge n. 68/1999	Utilizzo graduatorie vigenti altri enti ovvero attingimento elenchi di idonei	Mobilità-interna	Progressione verticale	
D1	*(Istruttore Direttivo Amministrativo)	Settore Amministrativo							X	Procedura avviata con copertura presunta entro la data 01/06/2024
D1	Istruttore Direttivo contabile part-time al 50%						X ovvero convenzione con altro ente			01/07/2024

C1	Istruttore amministrativo contabile part-time al 50%						x			01/07/2024
C1	Istruttore contabile						x			01/06/2024

ANNO 2025

cat.	Profilo professionale vacante	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi presunti di copertura del posto
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Utilizzo graduatorie vigenti altri enti Ovvero elenchi di idonei	mobilità	Progressione verticale	
D1	Istruttore Direttivo vigilanza	Ufficio Polizia municipale	P.T. (18 ore)				X			01/01/2025

* Posto da coprire mediante progressione verticale di carriera, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del Dlvo 165/2001 di cui all'art. 15 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, ovvero facendo ricorso alla normativa di prima applicazione di cui all'art. 13, commi 6 e 8 del medesimo CCNL, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge e dai vincoli di spesa, previsti dalla normativa vigente. A tal uopo è stato approvato un regolamento comunale per la disciplina delle procedure valutative finalizzate alle progressioni verticali tra le aree ai sensi dell'art. 13, comma 6 del CCNL 16/11/2022 progressioni verticali nel periodo transitorio.

Risorse umane utilizzate tramite contratti di lavoro flessibile:

1. n. 1 FUNZIONARIO (settore finanziari) ex cat. D part-time utilizzo dipendente di altro Ente ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 311/2004 per 12 ore settimanali oltre l'orario d'obbligo - periodo di utilizzo presunto dal 01/03/2024 al 30/10/2024 ;
2. n. 1 FUNZIONARIO (settore tecnico) ex cat. D part-time utilizzo dipendente di altro Ente ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 311/2004 per 6 ore settimanali oltre l'orario d'obbligo - periodo di utilizzo presunto dal 01/01/2024 al 31/12/2024;
3. n. 1 FUNZIONARIO (settore tecnico) ex cat. D part-time utilizzo dipendente di altro Ente ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 311/2004 per 6 ore settimanali oltre l'orario d'obbligo - periodo di utilizzo presunto dal 01/01/2024 al 30/06/2024,;
4. n. 1 FUNZIONARIO (settore affari generali)) ex cat. D part-time utilizzo dipendente di altro Ente ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 311/2004 per 6 ore settimanali oltre l'orario d'obbligo - periodo di utilizzo presunto dal 20/04/2024 al 31/12/2024;
5. n. 1 ISTRUTTORE (settore finanziario) ex cat- C part-time con profilo professionale di istruttore contabile mediante accesso alle graduatorie di idonei di altri enti, dal 01/03/2024 al 30/05/2024;

il costo totale per le forme flessibili di lavoro programmate è pari ad € 16.495,00 (vedi allegato n. 2) al di sotto del limite stabilito dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 78 del 2010.

Il D.L. n. 152/2021 recante "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), convertito in legge dalla L. n. 233/2021 ha introdotto alcune importanti previsioni volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza.

In particolare si stabilisce che:

- le assunzioni per il PNRR possono essere effettuate in deroga all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009);
- la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione della incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2009 e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
- le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media triennio 2011-2013);

Che le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica che per il Comune di Casalimontana è di 1,8%;

Che la spesa aggiuntiva per le su richiamate assunzioni è di € 35.373,89.

L'Ente ha avviato la procedura di copertura di n. 1 Istruttore Tecnico part-time 50% a tempo determinato per la durata di 32 mesi al fine di dare attuazione ai progetti previsti dal PNRR con un costo previsionale annuale comprensivo degli oneri riflessi pari ad €. 17.247,95.

Certificazione del Revisore dei Conti

La proposta di deliberazione del PIAO, con particolare riferimento alla sezione 3.3.2 (Programmazione strategica delle risorse umane) è stata sottoposta al revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere favorevole, giusto verbale n. 6/2024 del 12/04/2024, acquisito al protocollo dell'Ente al n. 3302 in data 13/04/2024.

Rilevazione situazioni di eccedenza di personale (art. 6 e art. 33, comma1 del D.Lvo n. 165/2011)

Con il presente PIAO si prende atto delle relazioni redatte dai Responsabili dei Servizi dell'ente, agli atti presso il Servizio Personale, dalle quali non risultano, per l'anno 2024 eccedenze funzionali di personale in relazione all'organizzazione dei relativi servizi.

Si prende atto che ai sensi del combinato disposto dell'art. 6 e dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001, non si rilevano situazioni né di eccedenza in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, né di soprannumero di personale rispetto alla dotazione organica dell'ente e che pertanto il Comune di Casalinocontrada non deve avviare, nel corso del presente anno, procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

3.3.3. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

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.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

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/
- 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.

A) Le modalità di assunzione del personale possono consistere in:

- procedura concorsuale pubblica, anche nella forma di cui all'art. 3 bis del .L. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021 (selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione);
- utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti proprie o detenute da altri enti del comparto, secondo le previsioni del Regolamento comunale approvato in materia;
- procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs n. 165/2001.

L'Amministrazione dà mandato al Responsabile del Servizio Personale di attuare il Piano provvisorio delle assunzioni 2024/2026 valutando di volta in volta le procedure di reclutamento più idonee ad assicurare i principi di speditezza ed economicità dell'azione amministrativa, precisando che le assunzioni a tempo determinato programmate in costanza di esercizio provvisorio, devono essere conformi agli stanziamenti del bilancio in corso di gestione e ai vincoli dettati per l'assunzione di impegni di spesa durante tale fase di cui all'art. 163 del d.lgs. n. 267 del 2000 e al paragrafo 8 dell'Allegato 4/2 al d.lgs. n. 118 del 2011;

B) Progressioni verticali di carriera:

L'amministrazione intende attivare per la copertura di n. 1 posto vacante inserito nell'area Affari Generali per l'area " **Funzionari E.Q.**" previsti nel piano occupazionale 2023, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge e dai vincoli di spesa, previsti dalla normativa vigente, procedura di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, di cui all'art. 15 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, ovvero in deroga ai sensi dell'art. 13 commi 6 e 8 del medesimo CCNL, successivamente all'approvazione di un apposito regolamento da adottare previo confronto con le organizzazioni sindacali, secondo le modalità previste dall'art. 5 del sopra citato CCNL.

C) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

Le assunzioni flessibili, sia nella forma della somministrazione di lavoro temporaneo che del contratto a tempo determinato, saranno effettuate al ricorrere dei presupposti di cui all'art. 35 del D.Lgs n. 165/2001, essenzialmente per fronteggiare esigenze stagionali e sostitutive di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Tutte le assunzioni saranno comunque precedute, se richiesto dalla normativa, dall'attivazione della procedura di cui all'art. 34 bis del D.Lgs n. 165/2001.

3.3.5. Formazione del personale:

Gli obiettivi di formazione, secondo quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23/03/2023 e dalla circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28/11/2023 riguardano :

➤ gli obiettivi formativi individuali dei responsabili e dei dipendenti (almeno 24 ore anno per ciascun responsabile ; almeno 24 ore anno per ciascun dipendente) che sono incrementati annualmente nella misura del 20%, salvo limitate e motivate eccezioni;

➤ gli obiettivi di sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti, attraverso la piattaforma "Syllabus" del Dipartimento Funzione Pubblica (<https://syllabus.gov.it>), in modo tale da assicurare:

a) il completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% entro il 31 dicembre 2024;

b) il completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31 dicembre 2025.

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.

Tutti i dipendenti dell'Ente sono destinatari di attività formative.

Per l'analisi dei fabbisogni, nell'ambito del processo di elaborazione di tale programmazione, sono coinvolti i Responsabili dei servizi, ai quali è richiesto di esporre le esigenze formative correlate alle specifiche funzioni relative agli uffici di propria competenza.

Nel Bilancio comunale è presente uno specifico capitolo di spesa per la formazione dei dipendenti, utilizzabile dai Responsabili di Posizione Organizzativa al fine di fornire ai dipendenti del proprio Servizio aggiornamenti, corsi, abbonamenti a riviste (per lo più online) ecc, avendo cura di provvedere, ognuno per il proprio Servizio, ad effettuare una rotazione tra il personale individuato quale destinatario dei corsi di formazione.

Le attività di formazione vengono realizzate mediante diverse tipologie di intervento:

- formazione interna: attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa. A tal fine ci si avvale principalmente della collaborazione dei titolari di Posizioni Organizzative nel ruolo di formatori interni, individuati in base alle specifiche competenze e professionalità nei diversi ambiti formativi;
- formazione mediante incarichi esterni: svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione (
- FORMULA PIÙ (EDK Editore) Formula completa di modulistica, normative, news e scadenze degli E.L. Tributi, risorse umane, beni e servizi, lavori pubblici, servizi monografici, segreteria, affari generali, ufficio tecnico, commercio,
- ADESIONE AD A.N.C.I. – Associazione Nazionale Comuni Italiani Newsletter e webinar Materie relative a tutti i settori;
- HALLEY WEB LA POSTA del Sindaco.

- formazione a catalogo: attività formative specifiche organizzate all'esterno dell'Ente da appositi Enti di formazione a cui partecipano i dipendenti di un determinato servizio;

- formazione a distanza: i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza, prediligendo la modalità webinar.

Alla formazione specifica settoriale, si aggiunge la formazione obbligatoria annuale:

- in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, a cura del Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT);
- in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, a cura del Responsabile della Sicurezza designato dall'Ente.

L'Amministrazione comunale inoltre si avvale dei corsi di formazione promossi dall'INPS nell'ambito del progetto "Valore P.A.", secondo le proprie esigenze formative.

In questo momento gli obiettivi che meglio esprimono le peculiarità dell'azione amministrativa, da cui si può aspettare un cambiamento nei contenuti e negli obiettivi, sono riconducibili ai cambiamenti organizzativi quali digitalizzazione, *smart working*, benessere organizzativo, sviluppo delle competenze digitali, sviluppo della gestione delle informazioni e delle procedure.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggi

NON COMPILARE
