



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DEL MOLISE PER IL SERVIZIO IDRICO INTEGRATO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge dalla Legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113)

PREMESSA

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di seguito per brevità PIAO, sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente in esso contenuti sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge dalla Legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, 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;
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida

emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (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 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al D.M. del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Per quanto concerne la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, ai sensi dell'art. 6 del citato Decreto ministeriale del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alle attività di cui all'art. 3, comma 1, lettera 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, comma 16, della legge n. 190 del 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.

Il comma 4 dell'art. 6 del D.M. del 30 giugno 2022 stabilisce che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, ovvero, oltre a quanto sopra indicato in merito alla sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", provvedono alla predisposizione del PIAO limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 : struttura organizzativa, organizzazione del lavoro agile, piano triennale dei fabbisogni di personale (con specifico riferimento alla programmazione delle cessazioni dal servizio e alla stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento);

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati dall'Ente nelle more dell'emanazione dei citati decreti al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Avendo al 31/12/2023 un numero di dipendenti inferiore a 50 (nessun dipendente assunto) EGAM fa riferimento ai contenuti previsti dalla normativa sopra richiamata per la redazione del PIAO "semplificato".

Con riferimento, inoltre, al termine di approvazione:

- ai sensi dell'art. 6, comma 4, D.L. 80/2021, nonché dell'art. 7 del DM 132/2022, a regime il PIAO sarà approvato ogni anno entro il 31 gennaio, con durata triennale;
- ai sensi dell'art. 8 del DM 132/2022 in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7 è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Per gli enti locali il termine di approvazione del bilancio di previsione riferito al triennio 2024/2026 è stato posticipato con il decreto 22 Dicembre 2023 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.303 del 30 dicembre 2023, con conseguente slittamento del termine generale di adozione del PIAO, per l'anno corrente, al 15 aprile 2024.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

EGAM - ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DEL MOLISE PER IL SERVIZIO IDRICO INTEGRATO

Indirizzo: Viale Elena, 1 – 86100 Campobasso

Codice fiscale e Partita IVA: 92078100705

Presidente: Prof. Camine Ruscetta

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 0

Telefono:

Sito internet: <https://www.egam.it/>

E-mail: segreteria@egam.it

PEC: egammolise@pec.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Per gli enti con meno di cinquanta dipendenti è richiesto di inserire i dati di cui all'art. 3, comma 1 lettera a), richiamato dall'articolo 4, comma 1, lettera a) sulla struttura organizzativa, nonché quelli di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3) del DM 132/2022.

<p style="text-align: center;">2.1</p> <p>Sottosezione Valore Pubblico Programmazione</p>	<p>Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024- 2026, approvato con verbale del Comitato d'Ambito n.3 del 14/03/2024.</p>
<p style="text-align: center;">2.2</p> <p>Sottosezione Performance Programmazione</p>	<p>Non applicabile per gli enti con meno di 50 dipendenti</p>
<p style="text-align: center;">2.3</p> <p>Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza</p>	<p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e</p>

	<p>della Trasparenza 2024-2026 approvato con verbale del Comitato d'Ambito n.2 del 30/01/2024</p>
<p>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p> <p>Per gli enti con meno di cinquanta dipendenti è richiesto di inserire i dati di cui all'art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 del DM 132/2022</p>	
<p style="text-align: center;">3.1</p> <p style="text-align: center;">Sottosezione di Struttura Organizzativa Programmazione</p>	<p>Per l'organigramm a si rinvia al Verbale del Comitato d'ambito n.11 del 5 Agosto 2022.</p> <p>Per la dotazione organica e il funzionigramm a si rinvia al verbale del Comitato d'ambito n.9 del 13 Ottobre 2023</p>
<p style="text-align: center;">3.2</p> <p style="text-align: center;">Sottosezione di Organizzazione del Lavoro Agile Programmazione</p>	<p>Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2024-2026, non redatto e non approvato in quanto l'EGAM non è dotato di personale dipendente</p>
<p style="text-align: center;">3.3</p> <p style="text-align: center;">Sottosezione di Piano Triennale Fabbisogni di Personale</p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2024- 2026 che si allega al presente PIAO come parte integrante.</p> <p>Consistenza del personale al 31/12/2023: 0</p>

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La presente sottosezione definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2024-2026 sulla base dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 come integrato a seguito del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni del Decreto Ministeriale 8 maggio 2018 (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica – G.U. 27.7.2018) e tenuto conto degli atti di indirizzo contenuti nel DUP 2024-2026

3.3.1 Consistenza del personale

Al 31.12 non vi è personale in servizio essendo l'Ente in fase di avvio.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

3.3.2.1 Dotazione organica e capacità assunzionale

In sostituzione del tradizionale concetto di dotazione organica intesa come consistenza di persone ritenuta ottimale per il soddisfacimento delle funzioni istituzionali, il D.M. 8.5.2018 introduce una nuova visione di dotazione organica che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, che nel caso dell'Ente di Governo dell'Ambito del Molise si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, ai sensi dell'art. 9 comma 36 del D.L. 78/2010, il quale prevede *"Per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica. A tal fine gli enti predispongono piani annuali di assunzioni da sottoporre all'approvazione da parte dell'amministrazione vigilante d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministero dell'economia e delle finanze"*.

Di seguito la dotazione organica dell'Egam:

PIANTA ORGANICA			
	Posti previsti	Posti coperti	Posti Vacanti
DIRETTORE	1	0	1
SERVIZIO AMMINISTRAZIONE E SUPPORTO ALLA REGOLAZIONE			
Istruttore Direttivo Amministrativo e Contabile (D1)	1	0	1
Collaboratore Amministrativo (B3)	1	0	1
SUPPORTO TECNICO SII			
Funzionario Tecnico (D1)	1	0	1
Istruttore Tecnico (C1)	1	0	1

PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024/2026

CATEGORIA	DOTAZIONE	POSTI COPERTI	ASSUNZIONI PREVISTE	ASSUNZIONI DA AVVIARE 2024	ASSUNZIONI DA AVVIARE 2025	ASSUNZIONI DA AVVIARE 2026
D Amm.vo/Contabile	1	0	1			1
D Tecnico	1	0	1			1
C Tecnico	1	0	1		1	
B3	1	0	1	1		
Direttore	1	0				
TOTALE	5	0	4	1	1	2

VERIFICA RISPETTO LIMITE SPESA DI PERSONALE COMPLESSIVA TRIENNIO 2024-2026

	CAPITOLO	2024	2025	2026	TOTALE TRIENNIO
SPESA PERSONALE DIPENDENTE	24	€ 20.866,00	€ 60.000,00	€ 60.000,00	€ 140.866,00
ENTRATE CERTE E CONTINUATIVE (contributo a carico dei Comuni)	25	€ 290.936,00	€ 290.936,00	€ 290.936,00	€ 872.808,00
TETTO DI SPESA (50% ENTRATE CERTE E CONTINUATIVE)		€ 145.468,00	€ 145.468,00	€ 145.468,00	€ 436.404,00
DIFFERENZA		-€ 124.602,00	-€ 85.468,00	-€ 85.468,00	-€ 295.538,00

Nel DUP 2024-2026 è stato previsto di dotarsi entro fine 2024 di una unità a tempo parziale e indeterminato con funzioni di segreteria. Ad oggi ancora non si è proceduto, previo esperimento delle procedure di mobilità, all'esperimento della procedura concorsuale volta all'assunzione di una categoria B3 a tempo indeterminato e parziale avente profilo professionale "Collaboratore Amministrativo".

Nel 2025 si prevede l'assunzione con procedura concorsuale di un Istruttore Tecnico (C1) a tempo parziale e indeterminato previo esperimento delle procedure di mobilità.

Nel 2026 si prevede l'assunzione con procedura concorsuale di un Istruttore Direttivo Amministrativo e Contabile (D1) a tempo parziale e indeterminato e di un Funzionario Tecnico (D1) a tempo parziale e indeterminato, previo esperimento delle procedure di mobilità.

3.3.2.2 Verifica rispetto limiti spesa

Per la verifica del rispetto dei limiti di spesa la presente verrà trasmessa all'organo di revisione.

3.3.2.3 Le scelte organizzative

Si procederà pertanto a stipulare nel prossimo triennio i relativi contratti sulla base del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO previsto dalla normativa.

3.3.3 Piano di formazione del personale

3.3.3.1 Principi della formazione

Premesse e riferimenti normativi: La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne

la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di valorizzare il personale stimolando la crescita e l'innovazione e il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno.

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- economicità: le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

Si prevede che in relazione alle future assunzioni verranno adeguatamente formati i dipendenti individuando i soggetti da coinvolgere e le risorse per coprire l'eventuale spesa.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Non vengono richiamate, per gli enti con meno di cinquanta dipendenti, le disposizioni di cui all'articolo 5, relative al monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico", "Performance" e "Rischi corruttivi e trasparenza" e della sezione "Organizzazione e capitale umano".

L'Ente proseguirà, ad ogni modo, nelle attività di monitoraggio degli obiettivi del DUP nonché dell'attuazione delle misure di prevenzione del rischio di corruzione secondo le modalità indicate dall'ANAC.