



***COMUNE di BELLANTE***  
***Provincia di Teramo***

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E**  
**ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024**

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

*Indice*

<b>Premessa .....</b>	<b>3</b>
<b>Riferimenti normativi.....</b>	<b>3</b>
<b>Piano Integrato di attività eOrganizzazione2022-2024 .....</b>	<b>5</b>

## **Premessa**

Le finalità del 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.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* 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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 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 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 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 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. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 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'articolo 3, comma 1, lettera 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'articolo 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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere 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, comma 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 e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, 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.

**SEZIONE 1 -SCHEDAANAGRAFICADELL'AMMINISTRAZIONE**

<b>Denominazione Amministrazione</b>	Comune di Bellante
<b>Indirizzo</b>	Piazza Mazzini n.1 - 64020 Bellante (TE)
<b>Codice Fiscale/Partita IVA</b>	00212050678
<b>Sindaco</b>	Avv. Giovanni Melchiorre
<b>Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente</b>	28
<b>Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente</b>	6896
<b>Telefono</b>	0861 - 6170300
<b>Sito internet</b>	<a href="https://www.comune.bellante.te.it">https://www.comune.bellante.te.it</a>
<b>E-mail</b>	<a href="mailto:protocollo@comune.bellante.te.it">protocollo@comune.bellante.te.it</a>
<b>Pec</b>	<a href="mailto:protocollo@pec.comune.bellante.te.it">protocollo@pec.comune.bellante.te.it</a>

**SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

<b>Sottosezione di programmazione</b> <i>Valore Pubblico</i>	Documento Unico di Programmazione 2022-2024 di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n.23 del 27/06/2022.
<b>Sottosezione di programmazione</b> <i>Performance</i>	Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 15/09/2022. Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 16/06/2022.
<b>Sottosezione di programmazione</b> <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.24 del 28/04/2022.

**SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

<b>Sottosezione di programmazione</b> <i>Struttura organizzativa</i>	<p>La struttura è designata per rispondere 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.</p> <p>La struttura organizzativa è ripartita in quattro Aree, oltre al "Segreteria Generale" al vertice di ciascuna Area, come di seguito indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Area 1 – Amministrativa, contabile, pubblica</li></ul>
---	---

	<p>istruzione, demografico, elettorale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Area 2 – Tributi, Politiche Sociali, Attività culturali, Turismo, Asilo Nido</li> <li>- Area 3 – Tecnica, Ambiente, Energia, Agricoltura, Sisma 2009</li> <li>- Area 4 – Servizio di Polizia Locale</li> </ul> <p>La nuova dotazione organica dell’Ente è stata approvata con delibera di Giunta Comunale n.21 del 24/03/2022;</p> <p>Alla data del 31.12.2021 risultano essere in servizio n. 28 dipendenti (escluso il Segretario Generale), con la seguente articolazione per categorie (sia tempo pieno che tempo parziale):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personale inquadrato nella cat. D: 4</li> <li>- Personale inquadrato nella cat. C: 13</li> <li>- Personale inquadrato nella cat. B: 11</li> </ul>
<p><b>Sottosezione di programmazione</b> <i>Organizzazione del Lavoro Agile</i></p>	<p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l’istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l’intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l’istituto del lavoro agile presso il Comune di Bellante, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p>
<p><b>Sottosezione di programmazione</b> <i>Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</i></p>	<p>L’Ente ha provveduto a determinare il limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero Interno 17 marzo 2020 per l’annualità 2022. L’ultimo Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.21 del 24/03/2022.</p> <p>Viene previsto un budget di spesa con il quale i Responsabili di Posizione Organizzativa possono fornire ai dipendenti aggiornamenti, corsi, abbonamenti a riviste ecc..</p> <p>Alla formazione specifica settoriale, si aggiunge la formazione obbligatoria annuale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, a cura del Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT);</li> <li>- in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, a cura del Responsabile della Sicurezza designato dall’Ente.</li> </ul> <p>(Si allega ALLEGATO 1)</p>

#### SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art.6, comma

3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, nonché delle disposizioni di cui all'art.5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma1, lett.b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.



# COMUNE di BELLANTE

## Provincia di Teramo

Servizio Finanziario - Risorse Umane

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ALLA DATA DEL 31/12/2021					
Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2021		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo presumibile dei posti coperti e da coprire a regime
	FT	PT	FT	PT	
D	4	0	0	0	<b>€ 1.155.977,00</b>
C	12	1	0	2	
B3	1	4	0	1	
B	6	0	0	0	
<b>TOTALE</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	

### ANALISI DEI PROFILI PROFESSIONALI IN SERVIZIO AL 31/12/2021

<b>AREA 1</b>	
<b>Amministrativa, Contabile, Pubblica Istruzione, Demografico/Elettorale</b>	
D	Istruttore Direttivo Amministrativo (1)
B	Esecutore Amministrativo (1)
D	Istruttore Direttivo Economico Contabile (1)
C	Istruttore Amministrativo (1) (Operatore CED)
B	Esecutore (1)
B3	Collaboratore Professionale (2)
C	Istruttore Amministrativo (1)
C	Istruttore Amministrativo (1)
<b>AREA 2</b>	
<b>Tributi, Politiche Sociali, Cultura, Turismo, Attività Produttive</b>	
C	Istruttore Amministrativo (2)
D	Funzionario Economico Finanziario (1)
C	Istruttore Contabile (1)
C	Istruttore Amministrativo – Contabile (1)
<b>AREA 3</b>	
<b>Tecnica, Ambiente, Energia, Agricoltura</b>	
C	Istruttore Amministrativo (1)
D	Funzionario Tecnico (1)



C	Istruttore Tecnico (1)
C	Istruttore Amministrativo (1)
B	Esecutore Tecnico (3)
B3	Collaboratore Professionale (3)
<b>AREA 4</b>	
<b>Servizio Polizia Locale</b>	
C	Agente di Polizia Municipale (2)
C	Istruttore Amministrativo (1)
B	Esecutore (1)

<b>PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE</b>		
		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
2022	n.1 Istruttore Tecnico Cat.C a tempo indeterminato part-time a 18 ore settimanali – n. 1 Collaboratore Professionale Cat. B3 a tempo indeterminato part-time a 25 ore settimanali	
2023	Responsabile della Polizia Municipale Cat.D a tempo indeterminato part-time a 18 ore settimanali	
2024	-----	
Stima del trend delle cessazioni		
2022	n.1 Collaboratore Professionale Cat. B3 full-time	
2023	n.1 Esecutore Amministrativo Cat.B full-time e n.1 Istruttore Amministrativo Cat.C full-time	
2024	-----	
Stima dell'evoluzione dei fabbisogni		
2022		
2023		
2024		

<b>Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse</b>		
		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		Non si prevede alcuna modifica della distribuzione del personale tra le diverse aree
2022		
2023		
2024		
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		Si prevede n. 1 progressione economica orizzontale per l'annualità 2022
2022	n.1	
2023		
2024		

<b>Strategia di copertura del fabbisogno</b>		
		NOTE
Soluzioni interne all'amministrazione		Non si prevede alcuna modifica della distribuzione del personale tra le diverse aree
2022		
2023		

	2024		
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti			Non si prevede alcuna mobilità interna tra settori/ aree
	2022		
	2023		
	2024		
Meccanismi di progressione di carriera interni			Si prevede n.1 progressione economica orizzontale
	2022	n.1	
	2023		
	2024		
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)			Non si prevede
	2022		
	2023		
	2024		
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali			Non si prevede
	2022		
	2023		
	2024		
Soluzioni esterne all'amministrazione			Non si prevede
	2022		
	2023		
	2024		
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)			n. 1 dipendente di Cat.C per n.9 ore settimanali e n. 1 dipendente di Cat.D per n.18 ore settimanali
	2022	n. 2	
	2023		
	2024		
Ricorso a forme flessibili di lavoro			Non si prevede
	2022		
	2023		
	2024		
Concorsi			Non si prevede
	2022		
	2023		
	2024		
Stabilizzazioni			Non si prevede
	2022		
	2023		
	2024		

### Formazione del personale

La formazione e l'aggiornamento del personale costituiscono una priorità per le scelte strategiche dell'Ente in linea con le finalità previste dall'art.1, comma 1, del D.lgs. 165/2001 improntate all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni e alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa e investimento.

Nel contesto in cui gli Enti si trovano ad operare, caratterizzato da continui aggiornamenti e cambiamenti normativi, tecnologici ed organizzativi, l'attività formativa rappresenta un momento programmatico di particolare rilevanza, la cui qualità può incidere significativamente sul miglioramento dei livelli di performance individuale ed organizzativa della Pubblica Amministrazione.

*Ai sensi dell'art.49 bis del nuovo CCNL 2016/2018 "nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative".*

Pertanto, nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute alla

programmazione dell'attività formativa, al fine di valorizzare le risorse umane, garantendo l'accrescimento e l'aggiornamento professionale.

La formazione, pertanto, si configura come mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, stimolandone la motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

È un'attività complessa, che assolve ad una duplice funzione: da un lato la valorizzazione del personale e dall'altro il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti.

In quest'ottica, il Piano di formazione 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 gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

#### **Attività formative previste per il triennio 2022/2024**

<i><b>Soggetti Destinatari</b></i>	<i><b>Tematiche</b></i>	<i><b>Modalità di individuazione dei soggetti erogatori</b></i>	<i><b>Soggetti erogatori/Attuatori</b></i>	<i><b>Modalità erogazione</b></i>	<i><b>Spesa presunta</b></i>
Tutti i dipendenti	Aggiornamento professionale in ragione delle innovazioni normative	A catalogo, privilegiando le opportunità gratuite	Ifel, Anci, Asmel	Prevalentemente a distanza, nella forma di webinar	Gratuito
Tutti i dipendenti	Corsi obbligatori in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro	Ricerca di mercato	Ing. Pasquale Iobbi	In presenza	€ 7.000,00
Tutti i dipendenti	Corsi obbligatori in materia di anticorruzione e trasparenza	Ricerca di mercato/ formazione interna		Da definire	Da definire