

COMUNE DI PORTOCANNONE

Provincia di Campobasso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

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

Premessa

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

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

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

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

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	Portocannone	
Indirizzo	Piazza SKANDERBERG, 44	
Recapito telefonico	087559884	
Indirizzo sito internet	www.comune.portocannone.cb.it	
e-mail	comune.portocannone@gmail.com	
PEC	comune.portocannonecb@legalmail.it	
Codice fiscale/Partita IVA	82004480701/00229930706	
Sindaco	Gallo Francesco	
Numero dipendenti al 31.12.2022	3	È stato considerato il solo personale di ruolo a tempo indeterminato
Numero abitanti al 31.12.2022	2.364	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 28.04.2023 che qui si ritiene integralmente riportata.	Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'art 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 in quanto l'amministrazione ha meno di 50 dipendenti.
--	---

2.2 Performance	Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'art 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 in quanto l'amministrazione ha meno di 50 dipendenti.
------------------------	---

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
Premessa La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere: <ul style="list-style-type: none">• 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 <i>mission</i> 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.

Si attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022e si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza approvata con deliberazione di giunta comunale n. 38 del 29.04.2022.

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.

ORGANIGRAMMA

La Giunta Comunale con deliberazione n. 106 del 07.12.2015 ha approvato il "Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi" prevedendo all'art. 7 l'individuazione e l'articolazione di n. 4 aree organizzative.

La struttura organizzativa dell'Ente segue la seguente articolazione:

- Area Amministrativa (Affari generali e politiche sociali);
- Area Contabile (Economico-Finanziario; Tributi e Personale);
- Area Tecnica (Tecnico-Urbanistica e Opere Pubbliche);
- Area Vigilanza (Polizia Municipale);

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Va tenuto conto che, ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 53, comma 23, della L. n. 388 del 2000, integrato e modificato dall'art. 29, comma 4, della L. n. 448 del 2001, con deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 29/10/2021 la posizione di responsabile dell'Area Amministrativa è stata assegnata all'Assessore Avv. Valentina Flocco e la posizione dell'Area Contabile è stata assegnata al Sindaco sig. Francesco Gallo, attribuendogli tutti i poteri e le competenze previste dalla legge e dal vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi. Si prende atto che detto incarico, attribuito ai componenti dell'organo esecutivo, deve essere considerato eccezionale e temporaneo, per cui l'ente non lo può considerare come soluzione strutturale.

In relazione alla posizione del Responsabile dell'Area Tecnico-Urbanistica e Opere Pubbliche, categoria D assunto ai sensi dell'art. 110 comma 1 Tuel, necessita di essere coperto senza interruzioni per assicurare all'Ente la continuità delle funzioni apicali potenziate, soprattutto per il completamento delle istruttorie con la Commissione Straordinaria del dissesto e con gli adempimenti pregressi lasciati inevasi, con la conseguenza che, in alternativa o comunque adottando procedure di reclutamento più lunghe, gran parte degli adempimenti prescritti dalla legge, considerando anche le scadenze di bilancio imminenti, non potrebbero essere eseguiti, con gravi conseguenze sulla funzionalità degli uffici e sul buon governo dell'amministrazione che già subisce gli effetti del dissesto. A tale riguardo nel piano assunzionale si propone un prolungamento di un anno del contratto in essere e di scadenza fino a concorrenza dei tre anni e non eccedente i cinque o comunque non superiore al mandato elettivo del Sindaco in carica, secondo il disposto della Deliberazione della Corte dei Conti sezione di controllo Regione Emilia Romagna, in linea con quanto affermato dalla giurisprudenza della Cassazione secondo la quale

“in tema di affidamento negli enti locali di incarichi dirigenziali a soggetti esterni all'amministrazione si applica l'art. 19 d.lgs n. 165 del 2001 [...] secondo cui la durata di tali incarichi non può essere inferiore a tre anni né eccedere il termine di cinque, e non già l'art. 110 comma 3 d.lgs. n. 267/2000 (TUEL) [...]”

In relazione alla posizione del Vicesegretario, categoria D assunto ai sensi dell'art 1 comma 557 Tuel, necessita di essere coperto almeno fino al 31/12/2023 per assicurare all'Ente la continuità delle funzioni fondamentali, in virtù dell'assenza della figura del Segretario Comunale.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Di seguito la tabella di distribuzione del personale alla data del 31 dicembre 2022, con l'eccezione del Vicesegretario Comunale:

AREA	N. DIPENDENTI
Amministrativa	3
Contabile	0
Tecnica	1
Vigilanza	0

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).

L'amministrazione, stante l'esiguità del numero dei dipendenti in servizio, non ha adottato alcun progetto di Piano Organizzativo del Lavoro Agile, ma sarà applicato solo in necessità e solo a richiesta degli stessi dipendenti, così come dispone l'art. 263, comma 4-bis, del D.L. n. 34/2020.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

Cat.	Posti coperti alla data del 31 dicembre 2022		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
D			1 Assunzione prevista nel 2024		€ 34.500,00
C			1 Assunzione prevista nel 2025		€ 32.000,00
B	3				€ 88.500,00
TOTALE	3		2		€ 155.000,00

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
D	Area Funzionari - Funzionario tecnico – LL.PP.
C	Area Istruttori - Istruttore amministrativo
B	Area Operatori Esperti - Autista scuolabus
B	Area Operatori Esperti – Collaboratore amministrativo
B	Area Operatori Esperti – Esecutore amministrativo

In aggiunta alle figure di cui sopra l'ente ad oggi ha in essere n. 2 unità di personale a tempo determinato, in particolare:

1. Vicesegretario ai sensi dell'art. 1 comma 557 per € 7.600,00;
2. Responsabile Ufficio Tecnico ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL per € 34.500,00;

Il fabbisogno del personale del triennio 2023/2025 prevede il seguente piano occupazionale:

ANNO 2023

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Cat.	Profilo professionale da coprire	Cat. Economica	PT/FT	Modalità di reclutamento			Tempi di attivazione procedura
				Convenzione con altri enti	Selezione Art. 110 TUEL	Spesa annua lorda (incl. Oneri e irap)	
D	Vicesegretario	D7	PT	SI	NO	€ 7.600,00	
D	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	FT	NO	SI	€ 34.500,00	
C	Istruttore Tecnico	C1	PT	NO	NO	€ 12.000,00	ASSUNZIONE CON DECORRENZA 16 MAGGIO 2023 PER DURATA 23 MESI – FINANZIATO DA FONDI PNRR
C	Istruttore amministrativo	C1	FT	NO	NO	€ 8.000,00	ASSUNZIONE PREVISTA CON DECORRENZA 1° OTTOBRE 2023 PER DURATA 24 MESI
COSTO COMPLESSIVO							€ 62.100,00

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO: NESSUNA

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

Cat.	Profilo professionale da coprire	Cat. Economica	PT/FT	Modalità di reclutamento			Tempi di attivazione procedura
				Convenzione con altri enti	Selezione Art. 110 TUEL	Spesa annua lorda (incl. Oneri e irap)	
D	Vicesegretario	D7	PT	SI	NO	€ 7.600,00	
C	Istruttore Tecnico	C1	PT	NO	NO	€ 20.000,00	ASSUNZIONE CON DECORRENZA 16 MAGGIO 2023 PER DURATA 23 MESI – FINANZIATO DA FONDI PNRR
C	Istruttore amministrativo	C1	FT	NO	NO	€ 32.000,00	ASSUNZIONE PREVISTA CON DECORRENZA 1° OTTOBRE 2023 PER DURATA 24 MESI
COSTO COMPLESSIVO							€ 62.100,00

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

Cat.	Profilo professionale da coprire	Cat. Ec.	PT/FT	N. unità da assumere	Modalità di reclutamento				Tempi di attivazione procedura	
					Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera		Spesa complessiva lorda al netto dell'IRAP
D	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	FT	1	SI				34.500,00	
COSTO COMPLESSIVO										€ 34.500,00

ANNO 2025

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

Cat.	Profilo professionale da coprire	Cat. Economica	PT/FT	Modalità di reclutamento			Tempi di attivazione procedura
				Convenzione con altri enti	Selezione Art. 110 TUEL	Spesa annua lorda (incl. Oneri e irap)	
D	Vicesegretario	D7	PT	SI	NO	€ 7.600,00	
C	Istruttore Tecnico	C1	PT	NO	NO	€ 6.000,00	ASSUNZIONE PREVISTA FINO AL 15 APRILE 2025 – FINANZIATA DA FONDI PNRR
C	Istruttore amministrativo	C1	FT	NO	NO	€ 24.000,00	ASSUNZIONE PREVISTA FINO AL 30 SETTEMBRE 2025
COSTO COMPLESSIVO							€ 62.100,00

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

Cat.	Profilo professionale da coprire	Cat. Ec.	PT/FT	N. unità da assumere	Modalità di reclutamento				Tempi di attivazione procedura	
					Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera		Spesa complessiva lorda al netto dell'IRAP
C	Istruttore amministrativo	C1	FT	1	SI				32.000,00	
COSTO COMPLESSIVO									€ 32.000,00	

VERIFICA LIMITE INCREMENTO SPESA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Incremento di spesa annuale ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006

	ANNO 2023	ANNO 2024
MARGINE DISPONIBILE	98.125,67	101.509,31
MARGINE UTILIZZATO	0,00	34.500,00
NUOVA ASSUNZIONE	0 unità	1 unità
VERIFICA LIMITE	RIENTRA	RIENTRA

VERIFICA LIMITE VALORE-SOGLIA SPESA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Il valore-soglia individua il limite di spesa a tempo indeterminato complessivo ai sensi del D.M. 17 marzo 2020

	ANNO 2023	ANNO 2024
SPESA DEL PERSONALE (al netto dell'IRAP)	138.600,00	162.600,00
Valore-soglia (al netto dell'IRAP)	392.632,75	392.632,75
VERIFICA LIMITE	RIENTRA	RIENTRA

VERIFICA LIMITE SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2020 e all'art. 36 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.

	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
SPESA DEL PERSONALE TEMPO DETERMINATO E FLESSIBILE	15.600,00	39.600,00	31.600,00
LIMITE ANNO 2009	73.073,00	73.073,00	73.073,00
VERIFICA LIMITE	RIENTRA	RIENTRA	RIENTRA

Sono escluse dalle spese di personale a tempo determinato:

- n. 1 unità categoria C part-time, posizione economica C1, profilo professionale Istruttore Tecnico per n. 23 mesi, finanziato dalle risorse del fondo destinate ai piccoli comuni per le assunzioni di personale per esigenze legate alla realizzazione dei progetti previsti nel PNRR, in deroga ai vincoli assunzionali ai sensi dell'art. 1 comma 178 della citata Legge di Bilancio, con oneri a carico del Ministero.
- N. 1 unità categoria D, full-time, posizione economica D1, profilo professionale Funzionario Tecnico, assunto ai sensi dell'art. 110, comma 1 del TUEL

VERIFICA SPESA PERSONALE ANNUA SU MEDIA TRIENNIO 2011/2013

Limite ai sensi dell'art. 1 comma 557 e succ.

	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
SPESA MASSIMA POTENZIALE DEL PERSONALE	152.000,00	176.000,00	176.000,00
LIMITE	452.971,90	452.971,90	452.971,90
VERIFICA LIMITE			

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
2023	98.125,67	
2024	101.509,31	
2025		

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2023		
2024		
2025	N. 1	Ex B6 – Operatore esperto – Raggiungimento limiti di età

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023: NESSUNO

a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
c) a seguito internalizzazioni di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
c) a seguito internalizzazioni di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi: <u>1 unità ex categoria D full time area tecnica Funzionario Tecnico – LL.PP.</u>
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
c) a seguito internalizzazioni di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi: <u>1 unità ex categoria C full time area amministrativa – Istruttore Amministrativo</u>
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
Premessa Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: <ul style="list-style-type: none"> - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2023		
2024		
2025		
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2023		
2024		
2025		

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno
Premessa Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a: <ul style="list-style-type: none"> - soluzioni interne all'amministrazione; - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti; - meccanismi di progressione di carriera interni; - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);

- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione		
	2023	
	2024	
	2025	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
	2023	
	2024	
	2025	
Meccanismi di progressione di carriera interni		
	2023	
	2024	
	2025	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
	2023	
	2024	
	2025	
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
	2023	
	2024	
	2025	
Soluzioni esterne all'amministrazione		
	2023	
	2024	
	2025	
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
	2023	
	2024	
	2025	
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
	2023	
	2024	
	2025	
Concorsi		
	2023	
	2024	n. 1 ex D1
	2025	n. 1 ex C1
		34.500,00
		32.000,00
Stabilizzazioni		
	2023	
	2024	

3.3.5 Formazione del personale**Premessa**

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

L'amministrazione non ha adottato il Piano della formazione del personale, con l'eccezione di quanto previsto dal PTPCT, in quanto misura di prevenzione della corruzione.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'art 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 in quanto l'amministrazione ha meno di 50 dipendenti.