

Comune di CARIFE
Provincia di Avellino

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 - 2025**

(previsto dall'art. 6, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, e successivo Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132)

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 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla 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 pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, 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 Legge 6 novembre 2012, n. 190, e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33) 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, comma 6-bis, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228, 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. A regime l'art. 8, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, dispone 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"*, essendo il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2023-2025 stato differito al 15 settembre 2023 dal decreto del Ministro dell'interno del 28 luglio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 177 del 31 luglio 2023, il termine per l'approvazione del PIAO 2023-2025 è fissato nel 15 ottobre 2023.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, 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, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del suddetto decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, 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, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 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, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione VALORE PUBBLICO

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e riorganizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, la presente sottosezione non deve essere redatta dagli enti con meno di 50 dipendenti, condizione in cui si trova il Comune di Carife.

Ciò premesso, si precisa comunque che, i risultati attesi, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, in termini di obiettivi generali e specifici per la creazione di Valore Pubblico, sono declinati:

- 1- nelle Linee programmatiche relative alle azioni e progetti da realizzare nel corso del mandato elettorale, di cui all'art. 46, comma 3, del TUEL, oggetto della deliberazione consiliare n. 17 del 05.07.2019, che per completezza vengono riportate in allegato (ALLEGATO 1);
- 2- nel Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al triennio 2023-2025 approvato con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 31.07.2023, a cui si fa integralmente rinvio, per l'individuazione degli obiettivi strategici ed operativi di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco.

2.2 Sottosezione di programmazione PERFORMANCE

Questo ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management di cui al Capo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti vengono rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. Le indicazioni contenute nel "Piano tipo", allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevedono l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il Comune di Carife ha approvato il proprio Piano delle Performance con deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del 06/09/2023, a cui si fa integralmente rinvio, e che per completezza viene allegato al presente (ALLEGATO 2).

2.3 Sottosezione di programmazione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (PTPCT)

La presente sottosezione è predisposta, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, 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 6 novembre 2012, n. 190, formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190, e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

Il Comune di Carife, con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 15.3.2023, ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per l'annualità 2023-2025, alla luce del nuovo PNA 2022 approvato dal Consiglio ANAC con la deliberazione n. 7 del 17.01.2023, dando atto che sarebbe confluito nell'apposita sottosezione del PIAO per costituirne parte integrante, ed a cui si rimanda (ALLEGATO 3). La sottosezione, che viene allegata al presente atto al fine di non appesantirlo, sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC e delle indicazioni del PNA, contiene, tra l'altro:

-la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;

-la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, possano influenzare l'esposizione della stessa al rischio corruttivo;

-la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;

-l'identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;

-la progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio, programmando le misure generali previste dalla legge 190/2012, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, con particolare favore rivolto alla predisposizione delle misure di digitalizzazione;

-il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

-la programmazione dell'attuazione della trasparenza ed il relativo monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;

-la mappatura dei processi, consistente nell'individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi svolti dall'amministrazione che vengono esaminati al fine di identificare le aree che, in ragione della loro natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Si rimanda, pertanto, al documento allegato, senza riportarne in questa sede ulteriori stralci.

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Premessa

L'art. 48 del TUEL attribuisce all'organo esecutivo tutte le competenze di regolamentazione dell'organizzazione degli uffici e dei servizi. Esercitando tali competenze, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 76 del 13.01.2020 ha approvato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi nell'ambito del quale ha delineato la struttura organizzativa dell'Ente, prevedendo n. tre aree funzionali. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 07.06.2023, (ALLEGATO N. 4) nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023.25 è stata determinata la dotazione organica dell'ente con l'elenco dei posti coperti e di quelli vacanti. La struttura organizzativa comprende le seguenti Aree funzionali: Amministrativa, Economica-Finanziario e Tecnica.

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione Comunale di Carife, contenente:

- l'organigramma;
- i livelli di responsabilità organizzativa, con individuazione dei responsabili di posizione organizzativa;
- l'ampiezza delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio.

ORGANIGRAMMA

SINDACO
SEGRETARIO COMUNALE

AREA AMMINISTRATIVA – AREA ECONOMICO- FINANZIARIO – AREA TECNICA

(

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

AREA AMMINISTRATIVA Responsabilità uffici affari generali – Personale – uffici demografici, elettorale, stato civile, leva, protocollo ed altre attività rientranti nell'Area amministrativa. Responsabilità affidata al segretario comunale.

DIPENDENTI ASSEGNATI: n. 2 cat. B – Area degli operatori esperti - a tempo pieno ed indeterminato;

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA Responsabilità ufficio finanze, Tributi Cat. D - area funzionari E.Q..

DIPENDENTI ASSEGNATI n. 1 cat. C – Area istruttori - a tempo pieno ed indeterminato.

AREA TECNICA Responsabile cat. D – area Funzionari E.Q. a tempo pieno e determinato art. 110,

comma 1 D. lgs 267/2000. Attualmente il responsabile è in astensione obbligatoria per maternità e, fino al rientro, la responsabilità gestionale dell'ufficio è assunta dal Sindaco.

DIPENDENTI ASSEGNATI n. 3 cat. B – Area operatori esperti a tempo pieno ed indeterminato addetti ai servizi esterni. Il servizio di polizia Municipale inserito nell'area tecnica ha un dipendente a 18 ore settimanali utilizzato ai sensi dell'art. 92, comma 1, del D. lgs n. 267/2000.

3.2 Sottosezione ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE (POLA)

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).

Il Comune di Carife, con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 05.07.2023, ha approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) per le annualità 2023-2025, in conformità alla normativa vigente in materia, dando atto che sarebbe confluito nell'apposita sottosezione del PIAO per costituirne parte integrante, ed a cui si rimanda (ALLEGATO 5).

Il Piano, che costituisce la presente sottosezione e che viene allegato al presente al fine di non appesantirlo, illustra, tra l'altro:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi da raggiungere con il lavoro agile 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).

3.2.1 Sottosezione PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP)

Premessa

Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni agli interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività. Come sottolineato dalla Commissione europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, finora nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomini e donne: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale. A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati, da ultimo, dall'articolo 5 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato le linee guida per supportare la PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere. Il Comune di Carife, a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e con l'auspicio del miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'Amministrazione nel suo complesso, ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", redige annualmente il Piano delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità. A tale scopo, ed ai sensi dell'art. 57, comma 1, del decreto legislativo 30

marzo 2001, n. 165, il Comune costituirà il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)”.

Il Comune di Carife, acquisito il parere favorevole espresso sulla proposta del Piano triennale 2023-2025 delle azioni positive dalla R.S.U. e dal Consigliere di Parità della Provincia di Avellino, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 15.03.2023, ha approvato il Piano delle azioni positive nell’ambito delle pari opportunità per il triennio 2023-2025, in conformità alla normativa vigente in materia, dando atto che sarebbe confluito nell’apposita sottosezione del PIAO per costituirne parte integrante, ed a cui si rimanda (ALLEGATO 6).

Il Piano, che costituisce la presente sottosezione e che viene allegato al presente al fine di non appesantirlo, illustra gli obiettivi da raggiungere e le azioni per la parità di genere relativi ai seguenti ambiti:

- Analisi del contesto lavorativo;
- Ambiente di lavoro;
- Formazione;
- Orari di lavoro e concessioni periodi di aspettativa per motivi personali;
- Sviluppo carriera e professionalità;
- Informazione.

3.2.2 Sottosezione PIANO RAZIONALIZZAZIONE DELLE DOTAZIONI STRUMENTALI (PRSD)

Premessa

La legge 24 dicembre 2007, n. 244, prevede una serie di norme volte a contenere le spese delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra le quali rientrano anche i Comuni. In particolare, i seguenti commi dell’art. 2 della legge dispongono quanto segue in termini di razionalizzazione della spesa:

-comma 594: “Ai fini del contenimento delle spese di funzionamento delle proprie strutture, le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottano piani triennali per l’individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell’utilizzo:

- a) delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio;
- b) delle autovetture di servizio, attraverso il ricorso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo;
- c) dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali.”;

-comma 595: “Nei piani di cui alla lettera a) del comma 594 sono altresì indicate le misure dirette a circoscrivere l’assegnazione di apparecchiature di telefonia mobile ai soli casi in cui il personale debba assicurare, per esigenze di servizio, pronta e costante reperibilità e limitatamente al periodo necessario allo svolgimento delle particolari attività che ne richiedono l’uso, individuando, nel rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza dei dati personali, forme di verifica, anche a campione, circa il corretto utilizzo delle relative utenze.”;

In attuazione della suddetta legge, il Comune di Carife ha redatto il Piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali che costituisce l’apposita sottosezione del PIAO (ALLEGATO 7).

Il Piano, che costituisce la presente sottosezione e che viene allegato al presente al fine di non appesantirlo, illustra le dotazioni strumentali, delle autovetture e dei beni immobili dell’ente, con i criteri e le direttive per l’utilizzo e la gestione, nonché le azioni e gli obiettivi da raggiungere.

3.3 Sottosezione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PFP)

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 DI RUOLO AL 31 DICEMBRE 2022:

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	//	//	//	//	€ //
D	1	//	1	//	€ 34.269,39
C	1	//	2	1	€15.342,47 (€ 6.883,05 per n. 2 progressioni verticali T.P. art. 52, comma 1 bis D.lgs n. 165/2001 e art. 13 CCNL 16.11.2022) per un totale di € 22.225,52
B	5	//	//	//	Con la copertura dei 2 posti vacanti ai sensi dell'art. 52, comma 1bis la consistenza di ridurrà a n. 3 posti coperti T.P ed indeterminato.
A	//	//			€ //
TOTALE	7		3	1	€ //

A decorre dal 01.04.2023 è stato collocato in quiescenza l'agente di polizia locale; la copertura di tale posto è prevista nella misura part. Time al 50%;

Il posto di responsabile del settore Tecnico è attualmente coperto ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. lgs n. 267/2000; con la copertura di tale posto a tempo pieno ed indeterminato cesserà in contratto ex art. 110 del TUEL.

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. Pertanto, 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	
	2024	
	2025	

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
	2023	1 (cat. C)
	2024	1 (cat. B)
	2025	

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023:
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:
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:
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse
<p>Premessa</p> <p>Un’allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all’allocazione storica, può essere misurata in termini di:</p> <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		

*(al momento non si rilevano condizioni per il perseguimento dell’obiettivo 3.3.3)

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

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

	2025		
Ricorso a forme flessibili di lavoro			
	2023		
	2024		
	2025		
Concorsi			
	2023		
	2024		
	2025		
Stabilizzazioni			
	2023		
	2024		
	2025		

*(le strategie di copertura del fabbisogno di personale, quando adottate, dovranno tener conto della scheda di rilevazione di cui sopra)

3.3.5 Sottosezione FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premessa

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 del personale, per il triennio 2023/2025, anche in considerazione degli obiettivi definiti nel PNRR, e degli obiettivi declinati nel Piano della Performance, sarà incentrata principalmente come illustrato di seguito.

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.

Considerato che la formazione rappresenta, per il Comune di Carife, un costante impegno nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata uno strumento fondamentale a supporto dei processi innovativi e di sviluppo organizzativo, anche rispetto al ridotto numero di dipendenti, nonché per l'attenzione agli obiettivi definiti nel PNRR ed a quelli declinati nel Piano della Performance, il Comune, con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 07.06.2023 ha approvato il Piano della formazione del personale 2023-2025, dando atto che sarebbe confluito nell'apposita sottosezione del PIAO per costituirne parte integrante, ed a cui si rimanda (ALLEGATO 8).

Il Piano della formazione del personale che costituisce la presente sottosezione, viene allegato al presente al fine di non appesantirlo, ed illustrano in modo puntuale le azioni da attuare e gli obiettivi da raggiungere.

PRIORITA' STRATEGICHE:

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

a) QUALI:

b) IN CHE MISURA:

c) IN CHE TEMPI:

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Le indicazioni contenute nel “Piano tipo”, allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevedono l’obbligatorietà della compilazione della sezione Monitoraggio per gli enti con meno di 50 dipendenti, condizione in cui si trova il Comune di Carife.

Si ritiene, comunque, opportuno precisare che 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:

- per i risultati operativi di gestione, definiti nel Piano delle performance, secondo i criteri e modalità previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune;
- secondo le modalità ed i termini previsti dal Piano di Razionalizzazione delle Dotazioni Strumentali (PRSD);
- secondo le modalità ed i termini previsti dal Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- secondo le modalità ed i termini previsti dal Piano delle Azioni Positive (PAP);
- secondo le modalità ed i termini previsti dal Piano della Formazione;
- secondo le modalità ed i termini previsti dal Piano della Transizione Digitale da approvare con successivo provvedimento;
- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

**Obiettivi di accessibilità 2023
è in stato di attuazione il
Piano per l’utilizzo del telelavoro**