



Comune di Ripabottoni (CB)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ 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 in due punti essenziali:

- 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 PIAO, 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 si rivolge alla collettività per rendere pubblici gli obiettivi e le azioni attraverso 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 redatto per la prima volta in forma ordinaria, dopo che il Piano per il triennio 2022-2024 è stato adottato in forma sperimentale.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nell'ordinamento giuridico il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), il quale 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, tra l'altro, 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.

Il termine ordinario per l'approvazione del PIAO è fissato dall'art. 7, D.M. 24 giugno 2022 al 31 gennaio di ogni anno. Tuttavia, ai sensi dell'art. 8, c. 2, dello stesso decreto, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, esso è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Poiché, sulla base del D.M. 28 luglio 2023¹, il termine per l'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2023-2025 è fissato al 15 settembre 2023, la scadenza per l'approvazione del PIAO slitta al **15 ottobre 2023**.

L'ANCI, infatti, interpreta la disposizione normativa nel senso che essa definisce *“una disciplina speciale per gli Enti Locali e va letta, supportata anche dall'interpretazione data dal Presidente dell'ANAC nel Comunicato del 17 gennaio 2023, nel senso che il differimento di 30 giorni deve essere computato dalla data ultima di adozione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.”* (v. Quaderno ANCI n. 37, p. 17).

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.

¹ Pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 177 del 31 luglio 2023.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	RIPABOTTONI	
Provincia di	Campobasso	
Indirizzo	Corso G. Garibaldi, 19	
Recapito telefonico	0874-847103 / 0874-847373	
Fax		
Indirizzo sito internet	www.comune.ripabottoni.cb.it	
e-mail	amministrazione@comuneripabottoni.it	
PEC	amministrazione@pec.comuneripabottoni.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00054410709	
Sindaco	Orazio CIVETTA	
Numero dipendenti al 31.12.2022	3	n. 2 dipendenti a tempo indeterminato n. 1 dipendente a tempo determinato
Numero abitanti al 31.12.2022	443	

1.1 Analisi del contesto esterno

[NOTA BENE: Si fa rinvio all'analisi di contesto esterno effettuata nella Parte prima - ANALISI DELLA SITUAZIONE INTERNA ED ESTERNA DELL'ENTE del DUP 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 18 del 28 luglio 2022, aggiornato con deliberazione della Giunta comunale n. 26 del 25 maggio 2023. Il Consiglio comunale ha approvato la nota di aggiornamento al DUP 2023-2025 con deliberazione n. 18 del 31 luglio 2023].

1.2 Analisi del contesto interno

[NOTA BENE: Si fa rinvio all'analisi di contesto interno effettuata nella Parte prima - ANALISI DELLA SITUAZIONE INTERNA ED ESTERNA DELL'ENTE del DUP 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 18 del 28 luglio 2022 e aggiornato con deliberazione della Giunta comunale n. 26 del 25 maggio 2023. Il Consiglio comunale ha approvato la nota di aggiornamento al DUP 2023-2025 con deliberazione n. 18 del 31 luglio 2023].

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

I comuni con numero di dipendenti inferiore a 50 non sono tenuti alla compilazione di questa sottosezione.

2.2 Piano delle performance

I comuni con numero di dipendenti inferiore a 50 non sono tenuti alla compilazione di questa sottosezione.

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:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico

semplice e generalizzato.

L'ente procede alla **mappatura dei processi**, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del 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 Trasparenza (RPCT) 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 sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 52 in data 20 ottobre 2022.

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 2022;**
- **si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 52/2022.**

MAPPATURA DEI PROCESSI: AGGIORNAMENTO

Area AUTORIZZAZIONI/CONCESSIONI

Processo: **Permessi di costruire**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Processo: **Concessioni edilizie in sanatoria**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Processo: **Autorizzazione di occupazione suolo pubblico**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Processo: **Autorizzazioni e concessioni decennali posteggi mercato**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Processo: **Autorizzazioni commercio su area pubblica in forma itinerante**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Processo: **Concessione loculi e cappelle cimiteriali**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Area CONTRATTI PUBBLICI

Processo: **Affidamento di appalti di lavori, servizi e forniture**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Processo: **Affidamenti diretti e procedure sottosoglia**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Processo: **Lavori eseguiti con somma urgenza**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Processo: **Transazioni, accordi bonari e arbitrati**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Processo: **Conferimento di incarichi legali**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Area CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI E CONTRIBUTI

Processo: **Erogazione di contributi economici di carattere socio-assistenziale**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Processo: **Erogazione di contributi ad enti, associazioni e altri organismi pubblici o privati**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Processo: **Assistenza domiciliare (SAD per anziani e diversamente abili)**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Area CONCORSI E PROVE SELETTIVE

Processo: **Assunzione a tempo indeterminato mediante concorsi**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Processo: **Assunzione a tempo indeterminato mediante utilizzo di graduatorie di altri enti**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Processo: **Utilizzo di personale di altri enti (Convenzioni, Incarichi ex art. 1, c. 557, L. n. 311/2004)**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Processo: **Assunzioni a tempo indeterminato mediante mobilità esterna**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Processo: **Attribuzione di incarichi di Elevata Qualificazione e relative indennità**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Processo: **Conferimento di incarichi esterni**

Azioni: Nessuna variazione di rilievo

Area PROCESSI RILEVANTI PER LA PERFORMANCE

Processo: ***Nessun processo rilevato***

Azioni: -

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/incarichi di Elevata Qualificazione);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA

Area 1 - Amministrativa, Finanziaria e Contabile²

Sezione 1 - Amministrativa, Culturale-scolastica, Socio-assistenziale, Vigilanza

Sezione 2 - Economico-finanziaria, Tributi

Area 2 - Tecnico-manutentiva

AREA	SEZIONE	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI
Area 1	Sezione 1	2	0
	Sezione 2	1	1
Area 2		2	1

NOTE

Dei tre posti a tempo indeterminato previsti ma non coperti, uno è coperto con utilizzo di somministrazione di lavoro³.

Si precisa che nell'Area Tecnico-manutentiva è stato affidato un incarico a tempo determinato, fuori dotazione organica, ai sensi dell'art. 110, c. 2, TUEL.

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

In organico sono presenti due responsabili di servizio:

- uno a tempo indeterminato, responsabile dell'Area 1;
- uno a tempo determinato (incaricato ex art. 110, c. 2, TUEL), responsabile dell'Area 2.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

L'ampiezza media delle unità organizzative è la seguente:

- considerando il personale a tempo indeterminato, è pari a 1
- considerando anche il personale a tempo determinato, è pari a 1,5.

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

La carenza strutturale di personale a tempo indeterminato determina un modello organizzativo semplificato, non suscettibile di revisioni o implementazioni se non a seguito di

² Si precisa che a quest'area afferisce anche la gestione giuridica ed economica del personale.

³ NOTA BENE: unità da non considerare nel personale dell'ente poiché dipendente della società che somministra lavoro. Il costo complessivo per l'acquisizione del servizio in oggetto nel 2022 è stato pari a € 28.795,17.

effettivi ampliamenti dell'organico.

INTERVENTI CORRETTIVI

Si rimanda integralmente alle considerazioni del paragrafo precedente.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione si indicano, seguendo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e 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).

La presente sezione non è stata compilata in considerazione:

- dell'esiguo numero di dipendenti a tempo indeterminato (n. 2);
- del fatto che, dei due dipendenti a tempo indeterminato, solo uno svolge lavoro d'ufficio;
- della conseguente difficoltà di predisporre un'efficiente organizzazione del lavoro da remoto.

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, in data 16 dicembre 2021, l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. n. 281/1997, l'istituto del lavoro agile nel Comune di Ripabottoni rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.

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:

Classificazione ex CCNL 31 marzo 1999:

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti	Costo complessivo dei posti da coprire
	FT	PT	FT	PT		
Dir					€	€
di cui a tempo determinato					€	€
D3					€	€
di cui a tempo determinato					€	€
D	1	1			€ 63.958,50	€
di cui a tempo determinato		1			€ 24.401,24	€
C					€	€
di cui a tempo determinato					€	€
B3					€	€
di cui a tempo determinato					€	€
B	1				€ 20.185,98	€
di cui a tempo determinato					€	€
A					€	€
di cui a tempo determinato					€	€
TOTALE	2	1			€ 84.144,48	€
di cui a tempo determinato	-	1			€ 24.401,24	€

Classificazione ex CCNL 16 novembre 2022⁴

Area	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti	Costo complessivo dei posti da coprire
	FT	PT	FT	PT		
Dir					€	€
di cui a tempo determinato					€	€
Funzionari ed EQ	1	1			€ 63.958,50	€
di cui a tempo determinato		1			€ 24.401,24	€
Istruttori					€	€
di cui a tempo determinato					€	€
Operatori esperti					€	€
di cui a tempo determinato					€	€
Operatori	1				€ 20.185,98	€
di cui a tempo determinato					€	€
TOTALE	2	1			€ 84.144,48	€
di cui a tempo determinato	-	1			€ 24.401,24	€

⁴ In vigore dal 1° aprile 2023.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Classificazione ex CCNL 31 marzo 1999

Cat.	Numero	Tempo indet/det	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir			
D3			
D	1	Indeterminato	Istruttore direttivo – Area amministrativa, economico-finanziaria e tributi
D	1	Determinato	Istruttore direttivo – Area tecnico-manutentiva
C			
B	1	Indeterminato	Esecutore – Area tecnico-manutentiva
A			

Classificazione ex CCNL 16 novembre 2022⁵

Cat.	Numero	Tempo indet/det	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir			
Funzionari ed EQ	1	Indeterminato	Istruttore direttivo – Area amministrativa, economico-finanziaria e tributi
Funzionari ed EQ	1	Determinato	Istruttore direttivo – Area tecnico-manutentiva
Istruttori			
Operatori esperti			
Operatori	1	Indeterminato	Esecutore – Area tecnico-manutentiva

⁵ In vigore dal 1° aprile 2023.

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.

	VALORE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	
2023	€ 0,00
2024	€ 0,00
2025	€ 0,00

NOTA:

La capacità assunzionale dell'ente per il triennio 2023-2025 è quella prevista per gli enti intermedi, cioè quelli il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulta compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17 marzo 2020.

Come indicato dalla Del. Corte conti SRC Emilia-Romagna n. 55/2020, essi possono effettuare il *turn over* al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale.

Rilevato, tuttavia, che al momento non sono previste cessazioni di personale, non è possibile programmare alcuna assunzione a tempo indeterminato nel triennio 2023-2025.

A seguito dell'approvazione del rendiconto 2023 (entro il 30 aprile 2024), sarà possibile ricalcolare gli spazi assunzionali e verificarne l'eventuale sussistenza sulla base dei dati al 31 dicembre 2023.

Stima del trend delle cessazioni	NUMERO
2023	0
2024	0
2025	0

NOTA:

Si rileva che al momento non sono previste cessazioni di personale.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI - TRIENNO 2023-2025

La necessità attuale di coprire i posti vacanti nella vigente dotazione organica non è accompagnata da una corrispondente disponibilità sia di risorse finanziarie sia di spazi assunzionali a legislazione vigente.

Ne segue che, pur in presenza di impellenti esigenze di adeguamento dell'organico ai bisogni di un'organizzazione amministrativa efficiente, non è possibile programmare un'evoluzione dei bisogni ad essa coerente.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

NOTA BENE:

Gli enti con un numero di dipendenti inferiori a 50 non sono tenuti a compilare questa sezione. Tuttavia, al fine di chiudere correttamente il ciclo di pianificazione e programmazione e avviare il nuovo ciclo annuale, si procede comunque a specificare come effettuare il monitoraggio delle attività, specificazione necessaria anche al Nucleo di valutazione per erogare i premi di *performance*.

Sulla base delle indicazioni fornite dal D.L. n. 80/2021, in merito alle procedure da adottare per la misurazione della *performance* dei Responsabili e delle strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato come segue.

1. I Responsabili effettuano il monitoraggio intermedio degli obiettivi assegnati almeno una volta entro il 31 luglio di ciascun anno, indicando:
 - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno, i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le stesse informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno infine esaminati dal Nucleo di valutazione, nominato in data 24 agosto 2023 e costituito in forma monocratica, con incarico di durata triennale.