



Comune di Montenero di Bisaccia
Provincia di Campobasso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

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

Adottato con Deliberazione di G. C. n. 104 del 01/09/2023

Aggiornato con Deliberazione di G. C. n. 113 del 13/09/2023

Aggiornato con Deliberazione di G. C. n. 137 dell'08/11/2023

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. 1 del DPR 24.06.2022, n. 81 per le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni tra cui:

c) articolo 10, commi 1, lett. a) e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della Performance).

Ai sensi dell'art. 2 del DPR 24.06.2022, n. 81: Per gli enti locali il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il Piano della Performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO).

Ai sensi del DM del 30.06.2022, n. 132 avente ad oggetto "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" all'art. 6, comma 3, viene stabilito che: le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del PIAO limitatamente all'art. 4, comma 1, lett. a), b) e c), n. 2; al comma 4: le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.

Ai sensi di quanto previsto dal Piano tipo per le amministrazioni pubbliche, allegato al DM del 30.06.2022, n. 132, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute a compilare la sezione 2.2. Performance, del PIAO, pertanto, il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il Piano della Performance di cui

all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 dovranno essere approvati separatamente rispetto al PIAO.

Il comune di Montenero di Bisaccia ha in organico al 31.12.2022 n. 20 dipendenti a tempo indeterminato e, pertanto, è notevolmente al di sotto della soglia dei 50 dipendenti;

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le pubbliche 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.

Il Piano tipo per le amministrazioni pubbliche allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 prevede quanto segue:

- Alla sottosezione 2.1 Valore pubblico per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono previste azioni/attività oggetto di pianificazione;
- Alla sottosezione 2.2 Performance per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono previste azioni/attività oggetto di pianificazione;
- Alla sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, della legge 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 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.

- Alla sezione 4. Monitoraggio per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono previste azioni/attività oggetto di pianificazione.

In merito alla sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza il PNA 2022 approvato dall'ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, ed in particolare il paragrafo 10. Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti prevede che al fine di sostenere le amministrazioni di ridotte dimensioni nell'attuazione del PIAO, il legislatore ha previsto modalità semplificate di predisposizione dello stesso PIAO da elaborare secondo un modello tipo adottato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata (cfr. D.M. n. 132/2022).

Al punto 10.1.2 - La conferma, nel triennio, della programmazione dell'anno precedente:

Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.

Ciò può avvenire solo se che nel corso dell'anno precedente alla conferma non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono sottoindicate:

- ⊗ siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- ⊗ siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti
- ⊗ siano stati modificati gli obiettivi strategici
- ⊗ siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Nell'atto di conferma o di nuova adozione occorre dare conto, rispettivamente, che non siano intervenuti i fattori indicati sopra, ovvero che siano intervenuti e su che cosa si è inciso in modo particolare nel nuovo atto di programmazione.

Rimane comunque fermo l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa.

Ai sensi dell'art. 4, comma 5 del CCNL stipulato il 16.11.2022 sono oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la

legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

Ai sensi del comunicato del Presidente dell'ANAC del 20.06.2023 avente ad oggetto: Termine per l'adozione e la pubblicazione del PTPCT 2023-2025 e del PIAO 2023-2025 "per i soli enti locali, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 30 agosto 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 31 luglio 2023 disposto dal DM 30.05.2023.

Preso atto che con DM del 28.07.2023 il Ministro dell'Interno ha differito il termine per l'approvazione del bilancio da parte degli enti locali al 15.09.2023 il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è spostato al 15 ottobre 2023.

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		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	MONTENERO DI BISACCIA	
Indirizzo	PIAZZA DELLA LIBERTA' N. 4	
Recapito telefonico	0875/959224	
Indirizzo sito internet	http://www.comune.montenerodibisaccia.cb.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/1	
PEC	comune.montenerodibisacciacb@legalmail.com	
Codice fiscale/Partita IVA	C.F. 82004330708 P.IVA 00213100704	
Sindaco	SIMONA CONTUCCI	
Numero dipendenti al 31.12.2022	20	
Numero abitanti al 31.12.2022	6174	

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

2.1 Valore pubblico	Non ricorre la fattispecie
2.2 Performance	Non ricorre la fattispecie. Il piano della Performance è stato approvato con atto separato (DGC n. 103 del 30/08/2023)

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
<p>Premessa:</p> <p><u>Alla sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</u> le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, della legge n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:</p> <ul style="list-style-type: none">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. <p>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.</p> <p>Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.</p> <p>In merito alla presente sottosezione il PNA 2022 approvato dall'ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 prevede quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none">- Il paragrafo 10: Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, prevede che al fine di sostenere le amministrazioni di ridotte dimensioni nell'attuazione del PIAO, il legislatore ha previsto modalità semplificate di predisposizione dello stesso PIAO da elaborare secondo un modello tipo adottato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata (cfr. D.M.

n. 132/2022).

- Il punto 10.1.2 - La conferma, nel triennio, della programmazione dell'anno precedente:

Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.

Ciò può avvenire solo se che nel corso dell'anno precedente alla conferma non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono sottoindicate:

- ⊗ siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- ⊗ siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti
- ⊗ siano stati modificati gli obiettivi strategici
- ⊗ siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Nell'atto di conferma o di nuova adozione occorre dare conto, rispettivamente, che non siano intervenuti i fattori indicati sopra, ovvero che siano intervenuti e su che cosa si è inciso in modo particolare nel nuovo atto di programmazione.

Rimane comunque fermo l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa.

Dato atto che il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 – Aggiornamento è stato adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 64 del 27/04/2022.

Richiamato l'art. 6 del D.M. 30/06/2022, n. 132, il PNA 2022 nella sezione recante "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti";
Visto il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 – Aggiornamento adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 64 del 27/04/2022.;

Dato atto che nell'anno 2022:

- non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- non sono stati modificati gli obiettivi strategici;
- non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;

Pertanto, alla luce di quanto sopra, il Comune di Montenero di Bisaccia

CONFERMA

il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 27/04/2023.

Il PTPCT confermato è consultabile al LINK :

<http://halleyweb.com/c070046/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149>

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;
- 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.

COMUNE DI MONTENERO DI BISACCIA - DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE - 31/12/2022

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	DOTAZIONE ORGANICA		
			POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI	1	1	0
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO CONTABILE	FINANZIARIO	1	1	0
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO DI VIGILANZA	VIGILANZA	1	0	1
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO TECNICO	TECNICO-MANUTENTIVO	1	1	0
Totale Area Funzionari			4	3	1
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI	3	2	1
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	AFFARI GENERALI	1	1	0
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	FINANZIARIO	5	4	1
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	FINANZIARIO	1	1	0
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	VIGILANZA	4	3	1
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	TECNICO-MANUTENTIVO	3	2	1
Totale Area Istruttori			17	13	4
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI	1	1	0
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE CONTABILE	FINANZIARIO	1	1	0
OPERATORI ESPERTI	OPERAIO SPECIALIZZATO	TECNICO-MANUTENTIVO	2	1	1
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE TECNICO	TECNICO-MANUTENTIVO	1	1	0
Totale Area Operatori Esperti			5	4	1
OPERATORI	OPERAIO GENERICO	TECNICO-MANUTENTIVO	0	0	0
Totale Area Operatori			0	0	0
		TOTALE COMPLESSIVO	26	20	6

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

- **SETTORE AFFARI GENERALI** con competenze in materia di: *“segreteria generale, amministrazione, affari legali, protocollo/albo pretorio, servizi sociali, servizi alla persona, cultura, istruzione, sport e turismo, anagrafe, leva, stato civile, elettorale e statistica, commercio”*;
- **SETTORE FINANZIARIO**, con competenze in materia di: *“ragioneria, contabilità e patrimonio, gestione finanziaria, economato, tesoreria, gestione giuridico/amministrativa ed economica del personale, imposte, tasse ed entrate extra tributarie”*;
- **SETTORE TECNICO-MANUTENTIVO**, con il seguente ambito di competenze: *“Lavori pubblici, gestione e manutenzione reti dei servizi pubblici (fognatura e depurazione, acquedotto, pubblica illuminazione) strade e verde pubblico; autorizzazioni ambientali, disciplina degli scarichi; gestione e manutenzione degli edifici e infrastrutture pubbliche; interventi di protezione civile; gestione dei cimiteri; gestione espropri, Demanio, , pianificazione urbanistica, Edilizia pubblica e privata compresi i controlli sulle costruzioni edilizie”*;
- **SETTORE VIGILANZA:** con competenze in materia di *“vigilanza e polizia locale”*;

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Non si ritengono necessari ulteriori interventi sul modello organizzativo.

INTERVENTI CORRETTIVI

Nessuno.

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).

MISURE ORGANIZZATIVE

Ai sensi del Titolo VI del C.C.N.L. – Funzioni Locali del 16/11/2022 capo I Lavoro agile artt. 63 e ss., il Comune di Montenero di Bisaccia, adotterà apposito regolamento, previa intesa con le OO.SS., che regolerà le prestazioni lavorative dei dipendenti comunali mediante lavoro agile.

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.

Ai sensi dell'art. 4, comma 5 del CCNL stipulato il 16.11.2022 sono oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

La presente sottosezione Piano triennale dei fabbisogni del personale è stato oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4, comma 5 del CCNL stipulato il 16.11.2022 come da comunicazione prot. n. 10602 del 1.08.2023 alle OO.SS. e alla RSU.

CONSISTENZA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31 DICEMBRE 2022:

Area	Posti coperti	
	alla data del 31/12/2022	
	FT	PT
FUNZIONARI ED E.Q.	3	0
ISTRUTTORI	13	0
OPERATORI ESPERTI	1	3
OPERATORI	0	0
TOTALE	17	3

POSTI DA COPRIRE NEL CORSO DEL 2023 SULLA BASE DI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI PRECEDENTI

Area	Profilo Professionale	Settore	Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti da coprire
			FT	PT	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI	1		23.175,61
TOTALE			1		23.175,61

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.

La programmazione del personale viene effettuata sulla base degli indirizzi contenuti nel DUP relativo al triennio 2023/2025 reperibile al seguente link:

<http://halleyweb.com/c070046/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/120>

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	SPESA	
2023	254.123,49	
2024	206.054,03	
2025	0,00	

Stima del trend delle cessazioni	SPESA	NOTE
2023	86.710,08	
2024	71.497,93	
2025		

Stima dell'evoluzione dei bisogni	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
a) a seguito della digitalizzazione dei processi	NESSUNO	NESSUNO	NESSUNO
b) a seguito di esternalizzazioni di attività	NESSUNO	NESSUNO	NESSUNO
c) a seguito internalizzazioni di attività	NESSUNO	NESSUNO	NESSUNO
d) a seguito di dismissioni di servizi	NESSUNO	NESSUNO	NESSUNO
e) a seguito di potenziamento di servizi	NESSUNO	NESSUNO	NESSUNO
f) a causa di altri fattori interni	NESSUNO	NESSUNO	NESSUNO
g) a causa di altri fattori esterni	NESSUNO	NESSUNO	NESSUNO

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:

- 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	0,00	NESSUNO
2024	0,00	NESSUNO
2025	0,00	NESSUNO
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2023	0,00	NESSUNO
2024	0,00	NESSUNO
2025	0,00	NESSUNO

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.

Assunzioni anno 2023 sulla base della Programmazione dei Fabbisogni di personale	SPESA	
2023	134.779,54	
2024	71.497,93	
2025	0,00	

Spesa Flessibile	SPESA	
2023	84.935,00	LAVORO SOMMINISTRATO
2023	23.560,00	TEMPO DETERMINATO
2024	28.800,00	LAVORO SOMMINISTRATO
2025	0,00	

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI DA COPRIRE NEL CORSO DEL 2023:

Area	Profilo Professionale	Settore	Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti da coprire
			FT	PT	
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO VIGILANZA	VIGILANZA	1	0	25.146,71

ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI	1	0	23.175,61
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	VIGILANZA	2	0	46.531,22
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	TECNICO- MANUTENTIVO	0	1	19.305,28
OPERATORI ESPERTI	OPERAIO SPECIALIZZATO	TECNICO- MANUTENTIVO	0	1	20.620,72
TOTALE			4	2	134.779,54

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI DA COPRIRE NEL CORSO DEL 2024:

Area	Profilo Professionale	Settore	Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo o dei posti da coprire
			FT	PT	
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO CONTABILE	FINANZIARIO	1	0	25.146,71
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	FINANZIARIO	1	0	23.175,61
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	VIGILANZA	1	0	23.175,61
TOTALE			4	2	71.497,93

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE DA COPRIRE CON LAVORO FLESSIBILE 2023:

Area	Profilo Professionale	Settore	Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo o dei posti da coprire
			FT	PT	
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI	1	0	31.135,00
ISTRUTTORI	ISTRUTTORI DI VIGILANZA	VIGILANZA	2	0	23.560,00
OPERATORI ESPERTI	OPERAIO SPECIALIZZATO	TECNICO- MANUTENTIVO	1	1	53.800,00
TOTALE			4	1	108.495,00

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE DA COPRIRE CON LAVORO FLESSIBILE 2024:

Area	Profilo Professionale	Settore	Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti da coprire
			FT	PT	
OPERATORI ESPERTI	OPERAIO SPECIALIZZATO	TECNICO-MANUTENTIVO/SERVIZI SOCIALI	1	1	28.800,00
TOTALE			4	1	28.800,00

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE DA COPRIRE A TEMPO INDETERMINATO NEL CORSO DEL 2023:

Area	Profilo professionale da coprire	Settore	PT/FT	Modalità di reclutamento								Costo annuo	Data Decorrenza
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Trasf. da PT a FT	Progressioni Tra le aree	Utilizzazione graduatoria Ente	Utilizzazione altre graduatorie	Mobilità interna/esterna		
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO VIGILANZA	VIGILANZA	FT					1				25.146,71	01/11/2023
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI	FT						1			23.175,61	01/09/2023
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	VIGILANZA	FT	2								46.531,22	15/12/2023
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	TECNICO-MANUTENTIVO	PT					1				19.305,28	01/11/2023
OPERATORI ESPERTI	OPERAIO SPECIALIZZATO	TECNICO-MANUTENTIVO	PT	1								20.620,72	01/12/2023
											TOTALE	134.779,54	

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE DA COPRIRE A TEMPO INDETERMINATO NEL CORSO DEL 2024:

Area	Profilo professionale da coprire	Settore	PT/FT	Modalità di reclutamento								Costo annuo	Data Decorrenza
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Trasf. da PT a FT	Progressioni Tra le aree	Utilizzazione graduatoria Ente	Utilizzazione altre graduatorie	Mobilità interna/esterna		
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO CONTABILE	FINANZIARIO	FT					1				25.146,71	01/04/2024
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	FINANZIARIO	FT						1			23.175,61	01/04/2024
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	VIGILANZA	FT						1			23.175,61	01/03/2024
											TOTALE	71.497,93	

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO DA COPRIRE NEL CORSO DEL 2023:

Area	Profilo professionale da coprire	Settore	PT/FT	Modalità di reclutamento			Costo annuo	Periodo
				Concorso pubblico	Utilizzazione altre graduatorie	Somministrazione		
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI	FT			1	31.135,00	Gennaio / Ottobre
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	VIGILANZA	FT		2		23.560,00	Luglio / Gennaio 2024
OPERATORI ESPERTI	OPERAIO SPECIALIZZATO	TECNICO-MANUTENTIVO	FT			1	31.000,00	Gennaio /Dicembre
OPERATORI ESPERTI	OPERAIO SPECIALIZZATO	TECNICO-MANUTENTIVO	PT			1	22.800,00	Gennaio / Dicembre
TOTALE							108.495,00	

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO DA COPRIRE NEL CORSO DEL 2024:

Area	Profilo professionale da coprire	Settore	PT/FT	Modalità di reclutamento			Spesa	Periodo
				Concorso pubblico	Utilizzazione altre graduatorie	Somministrazione		
OPERATORI ESPERTI	OPERAIO SPECIALIZZATO	SERVIZI SOCIALI	PT			1	22.800,00	Gennaio/Marzo
OPERATORI ESPERTI	OPERAIO SPECIALIZZATO	TECNICO-MANUTENTIVO	FT			1	6.000,00	Gennaio/Marzo
TOTALE							28.800,00	

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Oltre agli aggiornamenti che si rendono necessari in funzione delle innovazioni normative che intervengono nelle diverse materie e/o delle necessità di approfondimento delle stesse e che coinvolgono i singoli settori di volta in volta interessati, vi è la formazione sulle misure di prevenzione rivolta all'intero personale.

PRIORITA' STRATEGICHE: in considerazione delle modeste dimensioni demografiche dell'Ente e dell'esiguo numero di dipendenti in servizio, la priorità strategica è assicurare l'erogazione di una attività formativa trasversale, che punti alla formazione e aggiornamento condiviso tra i pochi dipendenti in servizio.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

La formazione non può essere effettuata mediante ricorso a risorse interne, stante la carenza di personale.

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

La formazione viene garantita mediante l'Unione dei Comuni del "Basso Biferno", cui il Comune di Montenero di Bisaccia è associato, che recentemente è addivenuta alla stipula di convenzione *ad hoc* con l'Università del Molise – UNIMOL, ed in collaborazione con il limitrofo Comune di Termoli, più grande e più strutturato. La formazione viene, altresì, assicurata mediante l'ASMEL, cui questo Ente ha aderito, che consente di avvalersi di una serie di servizi tra cui anche lo svolgimento di attività formativa mediante *webinar* sulle materie di più spiccata attualità e la presenza di docenti altamente qualificati.

Si è anche iscritti all'ANUTEL, che permette ai dipendenti dei Comuni aderenti di partecipare ai corsi e iniziative formative attivate.

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

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).

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

a) QUALI:

assicurare gli aggiornamenti che consentano di essere al passo dei mutamenti e

adeguamenti normativi.

b) **IN CHE MISURA:** con una formazione a cascata e onnicomprensiva.

c) **IN CHE TEMPI:** nei tempi dettati dallo stesso legislatore.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio	<i>Non ricorre la fattispecie</i>
------------------------	---------------------------------------