



COMUNE DI PETACCIATO

PROVINCIA DI CAMPOBASSO

Tel. 0875 67337 - Fax 0875 67341
P.IVA 00225270701- C.F. 82000290708
PEC: comunedipetacciato@pec-leonet.it

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. 86 del 29/06/2023

Aggiornato con Deliberazione di G.C. n. 146 del 20/11/2023

Aggiornato con Deliberazione di G.C. n. 171 del 29/12/2023

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

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

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di

aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

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

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

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

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1		
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	PETACCIATO	
Indirizzo	VIALE PIETRAVALLE N. 5	
Recapito telefonico	087567337	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.petacciato.cb.it/it	
e-mail	protocollo@comune.petacciato.cb.it	
PEC	comunedipetacciato@pec-leonet.it	
Codice fiscale/Partita IVA	82000290708	
Sindaco	ROBERTO DI PARDO	
Numero dipendenti al 31.12.2022	4	
Numero abitanti al 31.12.2022	3457	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Non ricorre la fattispecie

2.2 Performance

Non ricorre la fattispecie

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 quelli 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.

Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023, approvato con deliberazione di Giunta comunale n.18 del 01/04/2021 e confermato con deliberazione di Giunta comunale n.35 del 26/04/2022.

Ai sensi della deliberazione dell'ANAC n.1074 del 21 novembre 2018, di approvazione dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione - che ha introdotto semplificazioni in materia di aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per i Comuni con meno di 5.000 abitanti, come definiti dall'art. 1, co. 2 della legge 6 ottobre 2017, n. 158 - il Comune, attestata l'assenza di fatti corruttivi e rilevanti modifiche organizzative, si è avvalso della facoltà di confermare, con deliberazione di Giunta Comunale n.35 del 26/04/2022, il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.18 del 01/04/2021. Il Piano regolamenta tutte le aree a rischio indicate nel PNA per gli enti locali, per ognuna delle quali è stata redatta una mappatura dei processi con la valutazione dei rischi e le misure di mitigazione dello stesso. E' prevista una sezione dedicata alla Trasparenza che regolamenta gli obblighi di pubblicazione, l'accesso civico e l'accesso civico generalizzato. Il PTPCT è consultabile al LINK :

<https://servizionline.hsromilaprod.hypersicapp.net/cmspetacciato/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=135&IDNODE=>

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.

ORGANIGRAMMA:

COMUNE DI PETACCIATO - DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE 31/12/2022

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	SERVIZI	DOTAZIONE ORGANICA		
			POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI, SOCIALI E CULTURALI	1	0	1
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO CONTABILE	FINANZIARI	1	0	1
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	DEMOGRAFICI E VIGILANZA	1	0	1
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO TECNICO	TECNICI-LLPP E MANUTEZIONE	1	0	1
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO TECNICO	TECNICI URBANISTICA	1	0	1
Totale Area Funzionari			5	0	5
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	TECNICI-LLPP E MANUTEZIONE	1	0	1
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	FINANZIARI	2	1	1
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	DEMOGRAFICI E VIGILANZA	1	1	0
ISTRUTTORI	VIGILE URBANO	DEMOGRAFICI E VIGILANZA	2	1	1
Totale Area Istruttori			6	2	4
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI, SOCIALI E CULTURALI	1	1	0
OPERATORI ESPERTI	OPERAIO SPECIALIZZATO	TECNICI-LLPP E MANUTEZIONE	3	1	2
Totale Area Operatori Esperti			4	2	2
OPERATORI			0	0	0
Totale Area Operatori			0	0	0
		TOTALE COMPLESSIVO	15	5	10

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

- **SERVIZI AFFARI GENERALI, SOCIALI E CULTURALI**, con competenze in materia di: *“segreteria generale, amministrazione, affari legali, protocollo/albo pretorio, servizi sociali, servizi alla persona, cultura, istruzione, sport e turismo”*;
- **SERVIZI FINANZIARI**, 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”*;
- **SERVIZI DEMOGRAFICI E VIGILANZA**: con competenze in materia di *“anagrafe, leva, stato civile, elettorale e statistica, commercio e vigilanza”*;
- **SERVIZI TECNICI_LLPP E MANUTENZIONI**, con il seguente ambito di competenze: *“Lavori pubblici, gestione e manutenzione reti dei servizi pubblici (fognatura e depurazione, acquedotto, gas, pubblica illuminazione) strade e verde pubblico; autorizzazioni ambientali, disciplina degli scarichi; gestione e raccolta smaltimento rifiuti, gestione e manutenzione degli edifici e infrastrutture pubbliche; interventi di protezione civile; gestione amministrativa cave e torbiere; gestione dei cimiteri; gestione espropri; Centrale Unica di Committenza”*;
- **SERVIZI TECNICI URBANISTICA**, con il seguente ambito di competenze: *“pianificazione urbanistica, Demanio statale e regionale, Edilizia pubblica e privata compresi i controlli sulle costruzioni edilizie”*.

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

Attualmente non si ritiene necessario individuare misure organizzative per il lavoro agile. Successivamente si procederà alla regolamentazione del lavoro agile secondo le direttive del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al triennio 2019-2021, la cui ipotesi, per il comparto Funzioni Locali, siglata il 04.08.2022, contiene apposite disposizioni contrattuali, in specie, gli artt. 63-64-65-66-67 del Capo I rubricato: "Lavoro Agile", nel Titolo VI "Lavoro a distanza", che disciplinerà a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021.

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 A TEMPO INDETERMINATO AL 31 DICEMBRE 2022:

Area	Posti coperti	
	alla data del 31/12/2022	
	FT	PT
FUNZIONARI ED E.Q.	0	0
ISTRUTTORI	2	0
OPERATORI ESPERTI	1	1
OPERATORI	0	0
TOTALE	3	1

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI DA COPRIRE:

Area	Profilo Professionale	Servizi	Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo o dei posti da coprire
			FT	PT	
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI, SOCIALI E CULTURALI	1	0	25.146,71
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO CONTABILE	FINANZIARI	1	0	25.146,71
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO TECNICO	TECNICI-LLPP E MANUTENZIONE	1	0	25.146,71
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	DEMOGRAFICI E VIGILANZA	1	0	23.175,61
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI, SOCIALI E CULTURALI	0	1	1.191,66
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI, SOCIALI E CULTURALI	1	0	3.862,61
ISTRUTTORI	VIGILE URBANO	DEMOGRAFICI E VIGILANZA	2	0	46.351,22
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	TECNICI-LLPP E MANUTENZIONE	1	0	23.175,61

ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	FINANZIARI	1	0	23.175,61
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	FINANZIARI	1	0	23.175,61
OPERATORI ESPERTI	OPERAIO SPECIALIZZATO	TECNICI-LLPP E MANUTEZIONE	1	0	20.620,72
TOTALE			11	1	240.168,78

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE DA COPRIRE CON LAVORO FLESSIBILE 2024

Area	Profilo Professionale	Servizi	Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo o dei posti da coprire
			FT	PT	
OPERATORI ESPERTI	OPERATORE CONTABILE	FINANZIARI	0	1	22.351,68
OPERATORI ESPERTI	OPERAIO SPECIALIZZATO	TECNICI-LLPP E MANUTEZIONE	1	0	33.527,32
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO CONTABILE	FINANZIARI	0	1	4.701,90
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI, SOCIALI E CULTURALI	0	1	9.603,43
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	DEMOGRAFICI E VIGILANZA	0	1	10.731,21
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	TECNICI URBANISTICA	0	1	1.365,40
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	FINANZIARI	0	1	4.551,32
TOTALE			1	6	86.832,46

**ASSUNZIONE PERSONALE EX ART. 110, COMMA 1, D. LGS. 267/2000
DA COPRIRE NEL 2024**

Area	Profilo Professionale	Servizi	Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo o dei posti da coprire
			FT	PT	
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO TECNICO	TECNICI URBANISTICA	0	1	36.840,76
TOTALE			0	1	36.840,76

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 DUPS relativo al triennio 2023/2025 reperibile al seguente link:

<https://servizionline.hspromilaprod.hypersicapp.net/cmspetacciato/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=102&IDNODE=>

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	SPESA	
2023	183.806,32	
2024	0,00	
2025	0,00	

Stima del trend delle cessazioni	SPESA	NOTE
2023	43.796,33	1 Istruttore e 1 operatore esperto
2024		
2025		

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023:

a) a seguito della digitalizzazione dei processi: NESSUNO

b) a seguito di esternalizzazioni di attività: NESSUNO

c) a seguito internalizzazioni di attività: NESSUNO

d) a seguito di dismissione di servizi: NESSUNO

e) a seguito di potenziamento di servizi: NESSUNO

f) a causa di altri fattori interni: NESSUNO

g) a causa di altri fattori esterni: NESSUNO

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:

a) a seguito della digitalizzazione dei processi: NESSUNO

b) a seguito di esternalizzazioni di attività: NESSUNO

c) a seguito internalizzazioni di attività: NESSUNO

d) a seguito di dismissione di servizi: NESSUNO

e) a seguito di potenziamento di servizi: NESSUNO

f) a causa di altri fattori interni: NESSUNO

g) a causa di altri fattori esterni: NESSUNO

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:

a) a seguito della digitalizzazione dei processi: NESSUNO

b) a seguito di esternalizzazioni di attività: NESSUNO

c) a seguito internalizzazioni di attività: NESSUNO

d) a seguito di dismissione di servizi: NESSUNO

e) a seguito di potenziamento di servizi: NESSUNO

f) a causa di altri fattori interni: NESSUNO

g) a causa di altri fattori esterni: 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	1.191,66	CCNL 2019-2021 art. 13, comma 6
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	NOTE
2023	166.779,34	
2024	73.389,44	
2025		

Spesa flessibile	SPESA	NOTE
2024	86.832,46	TEMPO DETERMINATO
2025		

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

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento								Costo annuo	
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Trasf. da PT a FT	D.Lgs. n.75/2017	CCNL 2019-2021 art. 13, comma 6	Utilizzazione altre graduatorie	Mobilità interna/esterna		
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI, SOCIALI E CULTURALI	1 FT									X	25.146,71
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO CONTABILE	FINANZIARI	1 FT									X	25.146,71
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO TECNICO	TECNICI-LLPP E MANUTENZIONE	1 FT									X	25.146,71
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	DEMOGRAFICI E VIGILANZA	1 FT									X	23.175,61
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI, SOCIALI E CULTURALI	1 PT							X			1.191,66
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	FINANZIARI	1 FT									X	23.175,61
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	FINANZIARI	1 FT									X	23.175,61
OPERATORI ESPERTI	OPERAIO SPECIALIZZATO	TECNICI-LLPP E MANUTEZIONE	1 FT						X				20.620,72
												TOTALE	166.779,34

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DA COPRIRE NEL CORSO DEL 2024												
Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento								Costo annuo
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Trasf. da PT a FT	D.Lgs. n.75/2017	Utilizzazione graduatoria Ente	Utilizzazione altre graduatorie	Mobilità interna/esterna	
ISTRUTTORI	VIGILE URBANO	DEMOGRAFICI E VIGILANZA	2 FT								X	46.351,22
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	TECNICI-LLPP E MANUTENZIONE	1 FT								X	23.175,61
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI, SOCIALI E CULTURALI	1 FT				X					3.862,61
											TOTALE	73.389,44

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO DA COPRIRE NEL CORSO DEL 2024								
Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento			Costo annuo	Periodo
				Concorso pubblico	ART 1 COMMA 557 LEGGE 311/2004	Somministrazione		
OPERATORI ESPERTI	OPERATORE CONTABILE	FINANZIARI	PT (24 ore)			1	22.351,68	Gennaio / Dicembre
OPERATORI ESPERTI	OPERAIO SPECIALIZZATO	TECNICI-LLPP E MANUTENZIONE	FT			1	33.527,52	Gennaio/Dicembre
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO CONTABILE	FINANZIARI	PT (8 ore)		1		4.701,90	Gennaio /Marzo

FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI, SOCIALI E CULTURALI	PT (12 ore)		1		9.603,43	Gennaio/Giugno
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	DEMOGRAFICI E VIGILANZA	PT (12 ore)		1		10.731,21	Gennaio/Giugno
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	TECNICI URBANISTICA	PT (6 ore)		1		1.365,40	Gennaio/Marzo
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	FINANZIARI	PT (10 ore)		1		4.551,32	Gennaio / Giugno
TOTALE							86.832,46	

ASSUNZIONE PERSONALE EX ART. 110, COMMA 1, D. LGS. 267/2000 DA COPRIRE NEL CORSO DEL 2024							
Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento		Costo annuo	
				ART 110 COMMA 1 D. LGS. 267/2000			
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO TECNICO	TECNICI URBANISTICA	PT (30 ore)		1		36.840,76
TOTALE							36.840,76

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 Petacciato 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>
------------------------	---------------------------------------