

**COMUNE DI VITULANO**  
Provincia di Benevento

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**  
**2023 – 2025**  
*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)*

**Premessa**

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

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

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

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

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

## Riferimenti normativi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025**

<b>SEZIONE 1</b>		
<b>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>		
		<b>NOTE</b>
<b>Comune di</b>	Vitulano	
<b>Indirizzo</b>	Viale San Pietro, 10	
<b>Recapito telefonico</b>	0824878622	
<b>Indirizzo sito internet</b>	<a href="https://www.comune.vitulano.bn.it/">https://www.comune.vitulano.bn.it/</a>	
<b>e-mail</b>	info@comune.vitulano.bn.it	
<b>PEC</b>	vitulano@pec.cstsannio.it	
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	80002630624/00587790627	
<b>Sindaco</b>	Scarinzi Raffaele	
<b>Numero dipendenti al 31.12.2022</b>	11	
<b>Numero abitanti al 31.12.2022</b>	2.823	

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

<p><b>2.1 Valore pubblico</b></p> <p>Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 del 12/08/2022, aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 43 del 27/12/2022 e aggiornato ulteriormente con nota di aggiornamento approvata in consiglio comunale il 04/05/2023 con deliberazione n. 15 che qui si ritiene integralmente riportata.</p>	<p>Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'art 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 in quanto l'amministrazione ha meno di 50 dipendenti.</p>
<p><b>2.2 Performance</b></p>	<p>Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'art 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 in quanto l'amministrazione ha meno di 50 dipendenti.</p>
<p><b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b></p> <p><b>Premessa</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, il 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:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la <i>mission</i> dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.</li></ul>	

- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

**Si attesta nell'Amministrazione la presenza di potenziali condotte di natura corruttiva, a seguito delle quali si è assistito all'apertura di un procedimento penale e disciplinare.**

**Ai sensi della Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019, avente ad oggetto "*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*", l'Amministrazione ha proceduto ad applicare la misura della rotazione straordinaria, a carattere cautelare, e non sanzionatorio, prevista in caso di avvio di un procedimento penale o disciplinare aventi ad oggetto condotte di natura corruttiva da parte di uno o più dipendenti.**

### SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

##### Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio.

#### ORGANIGRAMMA

La struttura organizzativa dell'Ente prevede la seguente articolazione:

- Area 1 - Amministrativo – Servizi Sociali – Cultura – Personale – Demografici – Statistica
- Area 2 – Finanze e Tributi
- Area 3 – Ambiente ed Ecologia - Vigilanza
- Area 4 – Urbanistica – Edilizia Privata – Lavori Pubblici – Demanio e Patrimonio

Non vi sono servi esternalizzati. L'ente svolge tutti i principali servizi in maniera diretta.

#### LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

CENTRO	RESPONSABILE
OBIETTIVI STRATEGICI	
Area 1: Amministrativa	Angelo Rillo
Area 2: Finanze e Tributi	Debora Santillo
Area 3: Tecnica e vigilanza	Rossana Sarro
Area 4: Urbanistica ed edilizia privata	Raffaele Forgione

#### AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

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

AREA	N. DIPENDENTI
Amministrativa	3
Contabile	2,5
Tecnica	3
Urbanistica	1,5

#### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

##### Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto



(es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

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

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

##### Premessa

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

#### CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

Cat.	Area	Figura Professionale	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire – Anno 2023	Costo complessivo dei posti coperti e da coprire – A partire dal 2024
			FT	PT	FT	PT		
C	Area 2	Istruttore amministrativo/contabile (ASSUNZIONE IN CORSO)		1 C1 75%			8.100,00	24.300,00
C	Area 4	Istruttore tecnico (ASSUNZIONE IN CORSO)		1 C1 50%			5.400,00	16.200,00
C	Area 1	Istruttore Amministrativo	1 C3				33.000,00	33.000,00
D	Area 2	Funzionario Giuridico Amministrativo	1 D3				38.000,00	38.000,00
D	Area 4	Funzionario Lavori Pubblici Edilizia	1 D3				50.500,00	50.500,00
B	Area 4	Collaboratore Tecnico Manutentivo		1 B2 50%			16.000,00	16.000,00
C	Area 3	Istruttore Tecnico	1 C5				36.000,00	36.000,00
C	Area 1	Istruttore Amministrativo	1 C2				32.000,00	32.000,00
C	Area 1	Istruttore Amministrativo	1 C1				32.000,00	32.000,00
B	Area 4	Collaboratore Tecnico Manutentivo	1 B3				30.000,00	30.000,00

<b>B</b>	Area 2	Collaboratore Amministrativo Contabile	1 B3				30.000,00	30.000,00
<b>D</b>	Area 2	Funzionario Contabile		1 D1 50%			24.500,00	24.500,00
<b>D</b>	Area 3	Funzionario Poliza Locale	1 D3				51.500,00	51.500,00
<b>TOTALE</b>							<b>387.000,00</b>	<b>414.000,00</b>
INAIL (A SOMMARE)							3.000,00	3.000,00
<b>SPESA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (da sottoporre alla verifica del limite valora-soglia)</b>							<b>390.000,00</b>	<b>417.000,00</b>
<b>SPESA DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E FLESSIBILE</b>								
SPESA DEL PERSONALE							0,00	0,00
*SPESA DEL PERSONALE in deroga al limite							0,00	0,00
<b>SPESA DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E FLESSIBILE (da sottoporre alla verifica del limite spesa personale a tempo determinato anno 2009)</b>							<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>ALTRE SPESE DI PERSONALE</b>								
SPESA DEL PERSONALE del Segretario Comunale in convenzione – Solo Quota a Carico del Comune di Vitulano							45.000,00	45.000,00
SPESA PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO E RISULTATO							45.000,00	45.000,00
IRAP personale a tempo indeterminato							28.000,00	31.500,00
<b>TOTALE SPESA MASSIMA POTENZIALE (sottoposta al vincolo di cui all'art. 1 commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i.)</b>							<b>508.000,00</b>	<b>538.500,00</b>

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:**

<b>PRECEDENTE PROFILO</b>	<b>Ex Cat.</b>	<b>Area</b>	<b>NUOVO PROFILO</b>
Istruttore direttivo amm.vo	D3	<i>F</i>	Funzionario giuridico amministrativo
Istruttore direttivo amm.vo	D1	<i>F</i>	Funzionario contabile
Istruttore direttivo amm.vo	D3	<i>F</i>	Funzionario polizia locale
Istruttore direttivo tecnico	D2	<i>F</i>	Funzionario lavori pubblici, edilizia e urbanistica
Istruttore tecnico	C1	<i>I</i>	Istruttore Amministrativo
Istruttore tecnico	C2	<i>I</i>	Istruttore Amministrativo
Istruttore informatico	C3	<i>I</i>	Istruttore Amministrativo
Istruttore amm.vo contabile	C5	<i>I</i>	Istruttore tecnico
Collaboratore tecnico	B3	<i>OE</i>	Collaboratore amministrativo contab
Collaboratore tecnico	B3	<i>OE</i>	Collaboratore tecnico manutentivo
Collaboratore tecnico	B2	<i>OE</i>	Collaboratore tecnico manutentivo

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

### ANNO 2023

Alla data odierna non si prevedono nuove assunzioni di personale. Le assunzioni in corso sono:

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento					Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
C1	Istruttore amministrativo/contabile	Area 2 – Finanze e Tributi	PT 75 %	X					Assunzione prevista 1° settembre 2023
C1	Istruttore tecnico	Area 4 – Urbanistica – Edilizia Privata – Lavori Pubblici – Demanio e Patrimonio	PT 50 %	X					Assunzione prevista 1° settembre 2023
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>									<b>13.500,00</b>

**A partire dal 2024 la spesa consolidata per le due unita sarà di € 40.500,00**

### ANNO 2024

Possibilità assunzionale 2024 in ragione della normativa vigente, con riserva di adottare decisioni in merito ad assunzioni qualora intervengano successive norme e direttive a riguardo, il tutto però compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio.

### ANNO 2025

Possibilità assunzionale 2025 in ragione della normativa vigente, con riserva di adottare decisioni in merito ad assunzioni qualora intervengano successive norme e direttive a riguardo, il tutto però compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio.

**VERIFICA LIMITE INCREMENTO SPESA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

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

	<b>ANNO 2023</b>	<b>ANNO 2024</b>
MARGINE DISPONIBILE (al netto dell'IRAP)	131.670,58	136.210,94
MARGINE UTILIZZATO (al netto dell'IRAP)	-	40.500,00
NUOVA ASSUNZIONE	13.500,00	-
VERIFICA LIMITE	RIENTRA	RIENTRA

**VERIFICA LIMITE VALORE-SOGLIA SPESA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

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

	<b>ANNO 2023</b>	<b>ANNO 2023</b>
SPESA DEL PERSONALE SOGGETTA AL LIMITE (al netto dell'IRAP)	390.000,00	417.000,00
Valore-soglia (al netto dell'IRAP)	585.707,06	585.707,06
VERIFICA LIMITE	RIENTRA	

**VERIFICA LIMITE SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

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

	<b>ANNO 2023</b>
SPESA DEL PERSONALE TEMPO DETERMINATO E FLESSIBILE	0,00
LIMITE	0,00
VERIFICA LIMITE	RIENTRA

**VERIFICA SPESA PERSONALE ANNUA SU MEDIA TRIENNIO 2011/2013**

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

	<b>ANNO 2023</b>	<b>ANNO 2024</b>
SPESA MASSIMA POTENZIALE DEL PERSONALE	508.000,00	538.500,00
LIMITE	549.175,51	549.175,51
VERIFICA LIMITE	RIENTRA	RIENTRA

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### Premessa

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

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

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

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

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

		NOTE
<b>Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa</b>		
2023	131.670,58	
2024	136.210,94	
2025		

<b>Stima del trend delle cessazioni</b>		
2023		
2024		
2025		

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023: NESSUNO
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
c) a seguito internalizzazioni di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

<b>STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024: NESSUNO</b>
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:

<b>STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025: NESSUNO</b>
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:

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

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

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



- 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.

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

<b>Ricorso a forme flessibili di lavoro</b>		
	<b>2023</b>	
	<b>2024</b>	
	<b>2025</b>	
<b>Concorsi</b>		
	<b>2023</b>	
	<b>2024</b>	
	<b>2025</b>	
<b>Stabilizzazioni</b>		
	<b>2023</b>	
	<b>2024</b>	
	<b>2025</b>	

<b>3.3.5 Formazione del personale</b>
<p><b>Premessa</b></p> <p>Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;</li> <li>- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;</li> <li>- 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);</li> <li>- 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.</li> </ul>

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

<b>SEZIONE 4 MONITORAGGIO</b>
-----------------------------------

<b>4. Monitoraggio</b>	Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'art 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 in quanto l'amministrazione ha meno di 50 dipendenti.
------------------------	---