

Obiettivo: tempi medi di pagamento

Applicazione dell'articolo 4-bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023 n. 41, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni".

Tra le riforme abilitanti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è prevista la Riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie.

A tale scopo la disciplina prevede che venga assegnato come obiettivo annuale funzionale il rispetto dei tempi di pagamento ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle relative strutture.

Il presente obiettivo viene valutato a valle del sistema di misurazione e valutazione della performance. Pertanto, non si applicano i criteri definiti nel PIAO al fine della determinazione del salario di risultato. Ai sensi dell'art. 4bis del d.l. 24 febbraio 2023, n.13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n 41, dopo aver determinato il salario di risultato secondo il SMVP come contenuto nella sezione del PIAO, qualora l'obiettivo del rispetto del tempo medio di pagamento previsto dalla legge non sia raggiunto, si provvederà alla riduzione del 30% del salario di risultato del Segretario, del Responsabile dell'area finanziaria, del Responsabile dell'area tecnica e del Dirigente del Servizio Associato Tributi.

OBIETTIVO OPERATIVO	STAKEOLDER FINALI	OBIETTIVO DI UNITA' ORGANIZZATIVA	INDICATORE DI RAGGIUNGIMENTO	DI SEGRETARIO/DIRIGENTE RESPONSABILI DI SERVIZIO
Obiettivo di performance ai sensi del comma 2 dell'art. 4bis del d.l. 24 febbraio 2023, n.13, rispetto dei tempi di pagamento delle fatture stabiliti dalla legge.	Operatori economici affidatari di servizi, lavori e forniture. Creditori a vario titolo dell'ente	Miglioramento su base media annua dei tempi di pagamento previsti dalla legge.	Rispetto dei termini di pagamento delle transazioni commerciali, come fissati dall'articolo 4 del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 tenendo conto della circolare n. 1 del 3 gennaio 2024 della RGS, pertanto gli indicatori (30 giorni per il pagamento e "0" tempo medio ritardo) devono essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute dal complesso delle pubbliche amministrazioni nell'anno 2024	Segretario, del Responsabile dell'area finanziaria, del Responsabile dell'area tecnica e del Dirigente del Servizio Associato Tributi

Sottosezione di programmazione – 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

In via generale, i principali indirizzi strategici in materia di reclutamento del personale possono essere così sintetizzati:

- **Rinnovamento delle norme sul reclutamento del personale**, in linea con la normativa nazionale e regionale, in particolare per quanto riguarda la ridefinizione delle prove di accesso e selezione che dovranno essere sempre più finalizzate non solo a misurare le competenze in possesso dei candidati (sapere), ma allo stesso tempo le capacità di problem solving e di concreta applicazione del bagaglio culturale e professionale posseduto (saper fare) e l'esercizio ottimale del ruolo assegnato e il modo di porsi all'interno dell'organizzazione (saper essere);
- **Analisi dei fabbisogni di personale** e conseguente assegnazione delle unità di personale, tenendo presente le funzioni e le attività da svolgere, gli obiettivi da raggiungere anziché sulla base di criteri storici di organico e turn over delle strutture;
- Introduzione di un **sistema delle competenze** per favorire l'incrocio tra competenze attese in continua evoluzione e competenze possedute.

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico e programmatico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica che mirano al contenimento della spesa di personale.

È un adempimento prescritto dall'articolo 6 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che, al comma 2, stabilisce che: *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2.”*

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”.

Ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge del 9 giugno 2021, n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, che prevede la predisposizione del Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni, la programmazione triennale dei fabbisogni è inclusa quale sezione del nuovo strumento di programmazione.

Il comma 2 del medesimo articolo 6, infatti, recita che il Piano integrato delle attività e delle Organizzazioni definisce, tra l'altro: compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) (piano formativo) assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.

Si precisa che, allo stato attuale, è possibile prevedere a breve termine il fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, con particolare riferimento ai pensionamenti, in quanto l'Ente viene a conoscenza della cessazione del dipendente attraverso comunicazioni ufficiali da parte degli istituti di previdenza sociale o dal dipendente stesso con tempi e modi variabili a seconda della normativa con quale possono richiedere la collocazione a riposo.

Si rimanda, pertanto, a successiva deliberazione di Giunta eventuali integrazioni del piano triennale dei fabbisogni di personale.

Per l'anno 2024 è possibile iscrivere il seguente fabbisogno:

- **2 Collaboratori amministrativi** (Cat. C, Pos. C2), da impiegare negli uffici dell'Unité.
- **4 Operatori socio sanitari** (Cat. B, Pos. B2S), da impiegare presso le microcomunità e nel servizio a domicilio
- **1 Cuoco** (Cat. B, Pos. B2), da impiegare presso le microcomunità
- **1 Bidello** (Cat. e Pos. A), da impiegare presso le istituzioni scolastiche
- **1 Ausiliare** ((Cat. e Pos. A), da destinare agli spazi per le attività dell'Ente (così come deliberato il 20 settembre 2023 con Delibera di Giunta n. 86)
- **1 Dirigente** da impiegare nell'Ufficio tributi come responsabile della transizione digitale (così come approvato con delibera di giunta n. 22 del 13 marzo 2024)

Poiché nel 2023 non si è potuto assumere un collaboratore amministrativo (Cat. C, Pos. C2) presente nel fabbisogno, in quanto non vi erano e non vi sono attualmente graduatorie valide, vista la difficoltà di reperimento di questa figura e considerato che vi è una graduatoria C1 attualmente disponibile per cui vi è la volontà dell'Ente a permettere di attingere alla stessa, si demanda agli uffici di procedere con la variazione della pianta organica e di conseguente assunzione di un aiuto- collaboratore amministrativo.

Infine, al fine di dare seguito per l'anno 2024, all'obbiettivo strategico n. 2 *INCREMENTO DEI SERVIZI ALLA PERSONA*, nel quale si richiede un incremento del servizio di assistenza domiciliare, attraverso l'aumento del numero degli utenti, della qualità del servizio e del personale, si procedere a iscrivere per l'annualità 2024 il seguente ulteriore fabbisogno:

- ✓ **4 Operatori socio sanitari** (Cat. B, Pos. B2S), assunti a tempo determinato da integrare all'organico del servizio a domicilio qualora le richieste aumentassero e non si potesse garantire il servizio.

Per l'anno 2025 è possibile iscrivere il seguente fabbisogno:

- **2 Operatori socio sanitari** (Cat. B, Pos. B2S), da impiegare presso le microcomunità e nel servizio a domicilio

Per l'anno 2026 è possibile iscrivere il seguente fabbisogno:

- **5 Operatori socio sanitari** (Cat. B, Pos. B2S), da impiegare presso le microcomunità e nel servizio a domicilio