

Cittaducale

Struttura rev. 01 23_01_19

PIAO 2023/2025

Delibera

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta del Sindaco:

Premesso che:

- l'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021, prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, di seguito semplicemente PIAO di durata triennale con aggiornamento annuale;
- lo scopo del PIAO è quello di «assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso»;
- in data 30.6.2022, è stato pubblicato sulla G.U. il decreto Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento di individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6, comma 5 del decreto legge n. 80/2021 convertito con legge n. 113/2021;
- in data 30/06/2022 è stato pubblicato sul sito web della Funzione pubblica, il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano integrato delle attività e organizzazione di cui all'articolo 6, comma 6 del decreto legge n. 80/2021 convertito con legge n. 113/2021;
- il PIAO, aggiornato annualmente, definisce (tramite i Piani e gli atti che confluiscono nel PIAO):
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
 - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
 - c) il piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili;
 - d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
 - e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
 - f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
 - g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi»;
- il Piano definisce, altresì, in apposita sezione le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica,

Delibera

inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti (c.d. questionari di gradimento), stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati, ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198, attuazione dell'articolo 4 della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ricorso per l'efficienza delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici;

- il PIAO, e i relativi aggiornamenti, adottati entro il 31 gennaio di ogni anno, sono pubblicati nel proprio sito internet istituzionale e inviati al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale;

Dato atto che il PIAO, nella visione più ampia (non semplificata) comprende/assorbe:

1. PDO/performance (piano degli obiettivi/delle performance), poiché dovrà definire gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzative;
2. POLA (piano lavoro agile) e il piano della formazione, poiché definirà la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
3. PTFP (piano triennale del fabbisogno del personale), poiché dovrà definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (comprese le progressioni);
4. PTPCT (piano anticorruzione e trasparenza), così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione;
5. Piano delle azioni positive, uniformando le azioni, anche di genere;
6. Piano delle azioni concrete, la razionalizzazione della spesa e dell'organizzazione.

Dato atto che il termine per l'adozione del PIAO nelle Amministrazioni statali per l'anno 2022 è fissato al 30 giugno, mentre nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione esso viene fissato per gli enti locali e le regioni entro i 4 mesi successivi alla adozione del bilancio preventivo, dove, a regime, tali termini sono rispettivamente fissati al 31 gennaio e ad i 30 giorni successivi all'approvazione del bilancio preventivo;

Ritenuto in questo quadro ordinamentale di adottare il PIAO in allegato al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, dando tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'articolo 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, divenute efficaci, in data 30 giugno 2022, in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e della pubblicazione del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

Richiamato l'articolo 6, comma 6, del decreto legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede: "6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è

Delibera

adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”;

Richiamato altresì l'articolo 6, del D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, che prevede:

“1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera 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'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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.

2. 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.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo”;

Visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

- la legge 6 novembre 2012, n. 190;

- il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;

- il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;

- il decreto legislativo 8 marzo 2013, n. 39;

- la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;

- la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;

- la legge 22 maggio 2017, n. 81;

- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;

- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti

Delibera

all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);

- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- la legge 24 dicembre 2007, n. 244 recante: "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)", ed in particolare l'art. 2, comma 594, lettera a) che disciplina il "Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio";
 - il decreto legge 7 marzo 2005, n. 82, recante: "Codice dell'Amministrazione digitale", ed in particolare l'articolo 12 che disciplina "Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa";
 - il "Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023", comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;
 - il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;
 - il decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", che all'articolo 1, comma 12, modifica il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, prevedendo la proroga del termine di prima adozione del PIAO, da parte delle pubbliche amministrazioni, dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;
 - il decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha fissato al 30 giugno 2022, il termine per la prima adozione del PIAO;
 - il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ed in particolare gli artt. 6, 7 e 38;

Dato atto che in data 25/05/2023, convocata con nota prot. n. 8105 in data 24/05/2023, si è tenuta la Conferenza fra Segretario Generale e Responsabili delle Aree, ai fini della definizione e condivisione del PIAO 2023/2025;

Vista la Deliberazione di C.C. n. 9 del 16/03/2023 ad oggetto: Documento Unico di Programmazione (DUP) di cui all'art. 170, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 - Periodo 2023/2025: approvazione.

Vista la Deliberazione di C.C. n.18 del 27/03/2023 ad oggetto: Bilancio di Previsione finanziario 2023/2025: approvazione ai sensi dell'art. 151 del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 10 del D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii.

Dato atto che il Comune di Cittaducale, avendone i requisiti dotazionali inferiori a 50 dipendenti, è tenuto a procedere alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente alle previsioni dell'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 del D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132;

Delibera

Acquisiti i pareri di cui all'articolo 49 del TUEL di ogni Responsabile di Area;

Con voti :

PROPONE di DELIBERARE

1. Di dare atto che quanto in narrativa espresso, costituisce parte integrante, formale e sostanziale del presente atto ed è da intendersi qui integralmente riportato;
2. Di dare atto che per il Comune di Cittaducale si applica l'articolo 6, del D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132 "Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo";
3. Di approvare, ai sensi dell'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni del decreto Presidente della Repubblica n. 81/2022 "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)" e secondo lo schema definito con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", il Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale e composto di :
 - Piano anticorruzione
 - Piano dei fabbisogni
 - Piano formativo
 - Piano azioni positive
 - Piano lavoro agiledi cui alla Sezione 1: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione – Sezione 2: Valore pubblico, performance e Anticorruzione , ad eccezione della Sottosezione 2.2 (performance) – Sezione 3: Organizzazione e Capitale umano, del PIAO 2023/2025;
4. Di dare atto che il Revisore dei Conti ha espresso il parere per la Sezione " Piano triennale dei fabbisogni" del PIAO 2023/2025 – parere n. del ;
5. Di escludere dall'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
6. Di dare mandato al Responsabile dell'Area III di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente";
7. Di dare mandato al Responsabile dell'Area III di provvedere alla trasmissione del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'articolo 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
8. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, previa separata ed unanime votazione, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ENTE

COMUNE DI CITTADUCALE

Corso Mazzini, n. 111 - cap - 02015

RECAPITO TELEFONICO

074660801

E-mail

ufficio.protocollo@comune.cittaducale.ri.it

PEC

comunecittaducale@viapec.net

CODICE FISCALE

00113040570

Rappresentante Legale

Sindaco Dott. Leonardo Ranalli

NUMERO DIPENDENTI

42

NUMERO ABITANTI

6516

Indirizzo

Corso Mazzini n. 111

P.IVA

00113040570

INDIRIZZO INTERNET

www.comune.cittaducale.ri.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sezione 2.1. Valore pubblico

- In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto. La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:

Quale Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.?)

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'articolo 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in quanto l'amministrazione comunale di Cittaducale ha meno di 50 dipendenti.

b) Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico (obiettivo strategico)?

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'articolo 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in quanto l'amministrazione comunale di Cittaducale ha meno di 50 dipendenti.

c) A chi è rivolto (stakeholder)?

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'articolo 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in quanto l'amministrazione comunale di Cittaducale ha meno di 50 dipendenti.

d) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia (tempi pluriennali)?

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'articolo 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in quanto l'amministrazione comunale di Cittaducale ha meno di 50 dipendenti.

e) Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico (dimensione e formula di impatto sul livello di benessere)?

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'articolo 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in quanto

Sezione 2.1. Valore pubblico

l'amministrazione comunale di Cittaducale ha meno di 50 dipendenti.

f) Da dove partiamo (baseline)?

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'articolo 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in quanto l'amministrazione comunale di Cittaducale ha meno di 50 dipendenti.

g) Qual è il traguardo atteso (target)?

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'articolo 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in quanto l'amministrazione comunale di Cittaducale ha meno di 50 dipendenti.

h) Dove sono verificabili i dati (fonte)?

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'articolo 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in quanto l'amministrazione comunale di Cittaducale ha meno di 50 dipendenti.

Sezione 2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:

Definire l'obiettivo che si vuole raggiungere

Allegato: valore performance.docx

Che strategia strategia del Dup attua l'obiettivo?

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'articolo 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in quanto l'amministrazione comunale di Cittaducale ha meno di 50 dipendenti.

Responsabile del raggiungimento:

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'articolo 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in quanto l'amministrazione comunale di Cittaducale ha meno di 50 dipendenti.

Destinatari/beneficiari:

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'articolo 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in quanto l'amministrazione comunale di Cittaducale ha meno di 50 dipendenti.

Attuatori:

Allegato: valore performance.docx

Scadenza:

[false,false]

Allegato: valore performance.docx

Misurazione:

[false,false,false,false,false,false,false,false,false]

Allegato: valore performance.docx

Attuale livello del servizio

Sezione 2.2. Performance

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'articolo 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in quanto l'amministrazione comunale di Cittaducale ha meno di 50 dipendenti.

Livello cui si intende giungere

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'articolo 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in quanto l'amministrazione comunale di Cittaducale ha meno di 50 dipendenti.

Fonte dei dati misurati

Allegato: valore performance.docx

Risultato ottenuto

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'articolo 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in quanto l'amministrazione comunale di Cittaducale ha meno di 50 dipendenti.

Sezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

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 prevede:

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

Allegato: 1.Piano anticorruzione.pdf

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

Allegato: 1.Piano anticorruzione.pdf

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.).re le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus su

Allegato: 2_Mappatura dei processi ALLEGATO A.pdf

Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

Allegato: 3_Valutazione dei rischi ALLEGATO B.pdf

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 r

Sezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

Allegato: 4. Misure di prevenzione Allegato C.pdf

Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure.

Allegato: 4. Misure di prevenzione Allegato C.pdf

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 generali

Allegato: Misure di Trasparenza_2023_2025.pdf

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sezione 3.1. Struttura organizzativa

Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio:

42

Vertice Organizzativo

Allegato: 2023 Funzionigramma PIAO.pdf

Dirigente di Settore

Allegato: Nessun dirigente di settore.docx

Dirigente di staff

Allegato: Nessun dirigente di staff.docx

Posizione Organizzativa di Dipartimento

Allegato: Nessun posizione organizzativa di dipartimento.docx

Posizione Organizzativa di Sezione

grado di responsabilità connesso a ciascuna posizione

Allegato: dlgs_00064_23-06-2020.pdf

Posizione Organizzativa di Alta Specializzazione

Allegato: Nessuna posizione organizzativa di alta specializzazione.docx

Responsabile squadra Polizia Locale

grado di responsabilità connesso a ciascuna posizione

Responsabile squadra manutenzioni

Allegato: Nessun Responsabile squadra manutenzioni.docx

N° dipendenti in servizio nell'unità organizzativa sotto riportata

42

Allegato: 2023 Funzionigramma PIAO.pdf

Specificare qualifica dei dipendenti

Cat. D

Cat. C

Cat. B3

Cat. B1

Posizioni Organizzative del Settore:

AREA I - Servizi alle imprese, patrimonio e promozione del territorio

Sezione 3.1. Struttura organizzativa

AREA II - Servizi economico-finanziari

AREA III - Servizi amministrativi, alla persona e alle famiglie

AREA IV - Lavori pubblici

AREA V - Gestione del territorio e ambiente

AREA VI - Vigilanza sul territorio

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.

Nessuna specificità

Sezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile

Condizionalità e fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali). In questa partizione, quindi, gli enti debbono organizzare l'albero in questo modo. Misure organizzative. Esempio Il Comune adotta il lavoro agile come strumento per estendere i tempi di erogazione dei servizi e consentire una loro maggiore fruizione da remoto. A tale scopo, nell'ambito dei vari servizi le piattaforme digitali idonee sono

Si tratta della piattaforma:

Allegato: 1. LAVORO AGILE 23 25.pdf

Le competenze professionali richieste consistono:

Piattaforma, che consente di lavorare da remoto

Piattaforma dedicata

nell'ambito del Settore _, le piattaforme utilizzate sono:

Sicraweb

Le competenze professionali richieste consistono:

Allegato: 1. LAVORO AGILE 23 25.pdf

Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

E' il sistema di copertura di risorse, connessa a riorganizzazioni operative, grazie alle quali una UO può rinunciare all'operato di alcuni profili, che vengono conseguentemente spostati in altra UO, laddove dimostri di averne ancora necessità

Allegato: NON SONO PREVISTE.pdf

Eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Allegato: NON SONO PREVISTE.pdf

Settore A: Dipendenti da collocare in esubero e in disponibilità

[false,false,false,false,false]

Allegato: NON SONO PREVISTE.pdf

Sono previste stabilizzazioni?

Allegato: NON SONO PREVISTE.pdf

Totale profilo:

Allegato: 2023 Funzionigramma PIAO.pdf

Numero complessivo dei dipendenti in servizio:

42

Totale profilo:

Allegato: 2023 Funzionigramma PIAO.pdf

Uomini:

21

Donne:

21

Tempi indeterminati:

40

Tempi determinati (compresi articoli 90 e 110):

2

Altri contratti flessibili:

somministrazione lavoro8

Tempi parziali:

2

Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Totale giornate lavorabili nell'anno corrente:

giorni 250 (orario distribuito su cinque giorni a settimana) - giorni 300 (orario distribuito su sei giorni a settimana)

Totale giornate ammesse al lavoro agile nell'anno corrente:

giorni 100 (orario distribuito su cinque giorni a settimana)

Totale dirigenti:

nessun dirigente

Totale categoria D:

12

Totale categoria C:

13

Totale categoria B3:

6

Totale categoria B1:

11

Totale categoria A:

nessuna unità di personale in categoria giuridica A

Specificare i profili professionali previsti nell'organizzazione

Allegato: 2023 Funzionigramma PIAO.pdf

Rapporto dirigenti/qualifiche non dirigenziali:

0/42

Numero dei cedolini stipendiali erogati nell'anno precedente a quello dell'anno di elaborazione del PIAO

559

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

Allegato: 1.Capacità assunzionale 2023.pdf

Stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti:

Allegato: 4.CESSAZIONI TRIENNIO.pdf

Stima dell'evoluzione dei bisogni

Allegato: 2.Fabbisogno 2023 2025 DUP.pdf

Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Allegato: NON SONO PREVISTE.pdf

Strategia di copertura del fabbisogno.

Allegato: 2.Fabbisogno 2023 2025 DUP.pdf

Meccanismi di progressione di carriera interni

Allegato: NON SONO PREVISTE.pdf

Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)

Allegato: Piano Formazione 2023 2025.pdf

Processi di job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali

Allegato: NON SONO PREVISTE.pdf

Soluzioni esterne all'amministrazione, cioè gli strumenti di reclutamento di personale "esterno":

Allegato: Reg Incarichi a contratto.pdf

Ricorso a forme flessibili di lavoro

si

Quali tra le possibili forme flessibili ammesse dalla legge utilizzare (almeno in rapporti percentuali), nell'ambito della spesa ammissibile di cui sopra

n. 1 articolo 110 tuel (Area I)

n. 1 contratto a tempo determinato (Area VI)

n. 3 somministrazione di lavoro a tempo parziale (35 ore settimanali) e determinato (Area V)

Totale = 5

Vi sono finanziamenti Ue, pubblici o privati, che consentano ulteriori assunzioni flessibili?

nessun finanziamento che consentano assunzioni flessibili

Quali assunzioni flessibili vadano in scadenza in corso d'anno?

5

Prospetto dimostrativo del rispetto del rapporto tra contratti a termine e di somministrazione pari al 20% del personale in servizio

n. 1 articolo 110 tuel (Area I)

n. 1 contratto a tempo determinato (Area VI)

n. 3 somministrazione di lavoro a tempo parziale (35 ore settimanali) e determinato (Area V)

Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

sub totale = 5

n. 40 unità di personale di ruolo (di cui n. 1 a tempo parziale per 18 ore settimanali e n. 1 a tempo parziale per 35 ore settimanali)

sub totale = 40

percentuale del rapporto tra contratti a termine e di somministrazione e personale in servizio di ruolo
 $5/40 = 12,50\%$

Dimostrazione del rispetto delle indicazioni contenute nel Ccnl in vigore poste a consentire nei casi ivi tassativamente previsti il superamento della percentuale di cui sopra

Allegato: NON SONO PREVISTE.pdf

Quali e quanti concorsi si prevedono, organizzati per qualifica, profilo e numero complessivo?

Allegato: 4.All_D_Fabbisogno_23_25.stamped.pdf

Sono previste stabilizzazioni?

Allo stato attuale non sono previste, salvo casi di legge.

Le strategie di formazione del personale

Allegato: Piano Formazione 2023 2025.pdf

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)

Come da CCNL Funzioni Locali 16/11/2022

Tetto della spesa complessiva per assunzioni flessibili di cui all'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010

€ 74.500,00

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 ist

Allegato: Piano Formazione 2023 2025.pdf

Eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Riferimento deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 07/03/2023, esecutiva. Non ci sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Elenco di personale da collocare in esubero:

nessun personale da collocare in esubero.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

Indicare strumenti e metodi di monitoraggio.

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'articolo 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in quanto l'amministrazione comunale di Cittaducale ha meno di 50 dipendenti.