

COMUNE DI VALLEFOGLIA
(Provincia di Pesaro e Urbino)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026

(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.

Riferimenti normativi

- art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla legge 06.08.2021, n. 113 e successive modificazioni;
- D.P.R. 24.06.2022 n. 81
- DM 24.06.2022, N. 132 pubblicato nella G.U. n. 209 del 07.09.2022
- Deliberazione ANAC n. 7 del 17.01.2023
- Legge 06.11.2022, n. 190
- D. Lgs. 14.03.2013, n. 33

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
Comune	Vallefoglia	
Indirizzo	Via A. Rampi n.4	
Recapito telefonico	0721489711	
Indirizzo sito internet	www.comune.vallefoglia.pu.it	
e-mail	protocollo@comune.vallefoglia.pu.it	
PEC	Comune.vallefoglia@emarche.it	
Codice fiscale/Partita IVA	02532230410	
Sindaco	Sen. Palmiro Uccielli	
Numero dipendenti al 31.12.2023	37	
Numero abitanti al 31.12.2023	14.917	dato Istat

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Con deliberazione di Consiglio Comunale n.43 del 31.10.2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 aggiornato ed Bilancio di Previsione per gli esercizi finanziari 2024-2026";
Con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 09.01.2024 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione anno 2024.

2.2 Performance

In relazione allo sviluppo delle azioni dell'ente nel triennio 2024 – 2026, sono stati esplicitati per gli obiettivi di maggior rilevanza strategica, le previsioni di andamento per il triennio di riferimento.

Con deliberazione di Giunta Comunale n.14 del 06.02.2024 è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2024-2026.

Il Piano delle Performance riclassifica gli obiettivi previsti nel Programma di mandato, e nel Peg 2024 in obiettivi strategici necessari alla realizzazione di detto programma e previsti nell'annualità 2024. Di seguito si riportano gli obiettivi previsti dal Piano della Performance per il triennio 2024-2026 approvati con il sopra citato atto deliberativo.

N.	Indirizzo strategico del programma di mandato	Obiettivo Strategico desunto dal programma di mandato	Progetto strategico anno 2024	Azioni anno 2025	Azioni anno 2026	Settore / Settori
1	Vallefoglia guarda avanti – Innovazione, partecipazione e organizzazione al servizio del cittadino	-Comunicazione: diffondere in modi rapido le informazioni ai cittadini -Tecnologia per l'innovazione: sviluppare processi digitali	Gestione adempimento progetto PNRR Misura 1.2 "Abilitazione al Cloud per le PA Locali nel rispetto del relativo cronoprogramma	Verifica, eventuale integrazione e gestione a regime	Verifica, eventuale integrazione e gestione a regime	Settore 1 – Affari Generali e Servizi Civici
2	Vallefoglia guarda avanti – Innovazione, partecipazione e organizzazione al servizio del cittadino	Comunicazione: diffondere in modi rapido le informazioni ai cittadini -Tecnologia per l'innovazione: sviluppare processi digitali	Gestione adempimenti progetto PNRR misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati nel rispetto del relativo cronoprogramma	Verifica eventuale integrazione e applicazione istituti	Verifica eventuale integrazione e applicazione istituti	Settore 1 – Affari Generali e Servizi Civici
3	Agricoltura e Turismo	Sviluppare e sostenere le peculiarità del territorio	PSR 2014/2020 – misura M16.1.A.2 Funzionamento dei Gruppi operativi – Adesione al Progetto Go-Oscar. Organizzazione convegno finale	==	===	Settore 1 – Affari Generali e Servizi Civici

	4	Servizi Sociali – sostegno e integrazione soggetti deboli	Garantire il sostegno ai servizi a favore dei soggetti deboli	Studio di ricerca per la verifica di disponibilità di abitazioni non utilizzate di proprietà privata (per la messa in disponibilità a favore di nuclei familiari disagiati. Individuazione dei soggetti interessati e verifica delle condizioni di fattibilità per un'eventuale partnership pubblica-privata.	=====	=====	Settore 2 – Servizi alla Persona
	5	Vallefoglia guarda avanti – Innovazione, partecipazione e organizzazione al servizio del cittadino	Organizzazione: riorganizzare la struttura organizzativa migliorando il funzionamento della macchina comunale	Formulazione di proposte di massima con studio di fattibilità per riorganizzazione del trasporto scolastico in funzione della modifica dell'orario scolastico dell'ICS Giovanni Paolo II e dell'ampliamento dell'offerta formativa.	Verifica eventuale integrazione	Verifica eventuale integrazione	Settore 2 – Servizi alla Persona
	6	6.Servizi Sociali – sostegno e integrazione soggetti deboli	6.7 – Attivare progettualità specifiche sulle politiche giovanili	Attivazione iniziative estive/centri estivi educativi	Proseguo nell'attività	Proseguo nell'attività	Settore 2 – Servizi alla Persona
	7	Agricoltura e Turismo	Sviluppare e sostenere l'offerta turistica del territorio	Organizzazione iniziative di valorizzazione del territorio e dei Centri Storici, delle tradizioni agricole e dei prodotti agroalimentari	Proseguo nell'attività	Proseguo nell'attività	Settore 2 – Servizi alla Persona
	8	Vallefoglia guarda avanti – Innovazione, partecipazione e organizzazione al servizio del cittadino	Semplificazione: semplificare l'azione amministrativa anche attraverso l'utilizzo delle tecnologie digitali	Affidamento Gestione attività ordinaria, accertativa e contenzioso IMU – TARI - Canone Unico Patrimoniale – Riscossione coattiva delle entrate comunali	Gestione e controllo	Gestione e controllo	Settore 3 – Finanze e Tributi

9	Vallefoglia guarda avanti – Innovazione, partecipazione e organizzazione al servizio del cittadino	Semplificazione: semplificare l'azione amministrativa anche attraverso l'utilizzo delle tecnologie digitali	Controllo evasione ed elusione fiscale in particolare in materia di IMU	Gestione e controllo	Gestione e controllo	Settore 3 – Finanze e Tributi
10	Vallefoglia guarda avanti – Innovazione, partecipazione e organizzazione al servizio del cittadino	Semplificazione: semplificare l'azione amministrativa anche attraverso l'utilizzo delle tecnologie digitali	Rispetto tempi medi di pagamento e riduzione debito commerciale	Proseguo nell'attività	Proseguo nell'attività	Settore 3 – Finanze e Tributi
11	Vallefoglia guarda avanti – Innovazione, partecipazione e organizzazione al servizio del cittadino	Semplificazione: semplificare l'azione amministrativa anche attraverso l'utilizzo delle tecnologie digitali	Proseguimento digitalizzazione delle pratiche edilizie degli ex Comuni di Colbordolo e Sant'Angelo in Lizzola finalizzata alla completa dematerializzazione dell'archivio cartaceo e per una efficiente, moderna e rapida risposta agli accessi agli atti. Proseguimento controllo relativo all'importazione di dati e/o elaborati pratiche Suap.	Gestione, controllo ed eventuale implementazione	Gestione, controllo ed eventuale implementazione	Settore 4 – Urbanistica e Lavori Pubblici
12	Poli sportivi e ricreativi	Riqualificazione funzionale e manutenzione Paladionigi	Riqualificazione funzionale Paladionigi	Verifica e controllo	Verifica e controllo	Settore 4 – Urbanistica e Lavori Pubblici
13	Vallefoglia guarda avanti – il decoro della città	Curare la manutenzione di aree e strutture pubbliche	Restauro e riqualificazione delle mura castellane di Colbordolo	Verifica e controllo	Verifica e controllo	Settore 4 – Urbanistica e Lavori Pubblici

14	Agricoltura e Turismo	Sviluppare e sostenere l'offerta turistica del territorio	Predisposizione e allestimento attrezzature e impianti in occasione delle manifestazioni organizzate dal Comune	Proseguo nell'attività	Proseguo nell'attività	Settore 4 – Urbanistica e Lavori Pubblici
15	Vallefoglia guarda avanti – il decoro delle città	Promuovere azioni volte ad eliminare il degrado di aree e strutture pubbliche	Presa in carico delle opere di urbanizzazione di almeno due comparti mediante procedura ex art. 21-22 L; 448/1998 e art. 42-bis DPR 327/2001	Verifica e controllo	Verifica e controllo	Settore 4 – Urbanistica e Lavori Pubblici
16	Poli sportivi e ricreativi Vallefoglia guarda avanti – il decoro della città	Riqualificazione funzionale e manutenzione Paladionigi Curare la manutenzione di aree e strutture pubbliche	Progetti di rigenerazione urbano con il Comune di Lunano. Azioni di supporto al Rup del Comune di Lunano e gestione procedure attraverso la piattaforma AINOP	Verifica e controllo	Verifica e controllo	Settore 4 – Urbanistica e Lavori Pubblici

Ad integrazione di quanto sopra, si prevedono i seguenti obiettivi trasversali stabiliti da specifiche disposizioni normative

N.	Denominazione	Norma di riferimento	Obiettivi anno 2024	Azioni		
1	Obiettivo di inclusione sociale e accesso delle persone con disabilità	Art. 4 D.Lgs. 222/2023	Migliorare la fruibilità ai servizi digitali Mantenere i sevizi a favore dei disabili	Gestione punto di facilitazione digitale Gestione inserimenti presso strutture convenzionato		Settore 2
2	Rispetto dei tempi di pagamento	-Art. 4-bis, comma 21, D.L. 13/2023 -circolare Ragione generale dello Stato e Dipartimento Funzione Pubblica	Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni (30 giorni)	Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni (30 giorni)		Tutti i responsabili di settore
3	Obiettivi di formazione	Direttiva Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 -Circolare Ministro per la	-Sviluppo delle competenze digitali attraverso la piattaforma Syllabus al	Raggiungimento obiettivi formativi		Tutti i responsabili di settore

		Pubblica Amministrazione del 28.11.2023	fine di raggiungere gli obiettivi formativi previsti			

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Si rimanda all'allegato Piano per la prevenzione della corruzione valido per il triennio 2023-2025 predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione (all.1) come confermato con deliberazione di G.C. n. 12 del 30.01.2024.

2.4 Piano delle Azioni Positive

Premesse

L'art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscono la parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e al trattamento sul lavoro;

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", prevede che i comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità sul lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

La Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" che sottolinea l'importanza del ruolo ricoperto dalle Pubbliche Amministrazioni ai fini della promozione e attuazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane;

La direttiva 4 marzo 2011 reca le "linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità. La valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

La direttiva n. 2 del 26.06.2019 del Ministero per la pubblica amministrazione recante "misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

La citata direttiva n. 2/2019 prevede che il piano triennale delle azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno;

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 01.02.2022 è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024;

Si rileva, tra l'altro, che la mancanza del piano suddetto è una causa di divieto di assumere personale;

Il Comitato unico di garanzia non è stato ad oggi costituito stante l'assenza di personale dipendente che abbia manifestato l'interesse a far parte di detto Comitato;

Ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 198/2006, con nota prot. n. 3659 del 19.02.2024 è stata data informazione preventiva del contenuto del presente piano alla RSU e alle OO.SS. e che non sono state comunicate osservazioni;

Per quanto sopra viene riproposto per il Piano di azioni positive per il triennio 2024-2026, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, di seguito riportato

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 31.12.2023

Personale dipendente in organico anche in posizione di comando						
	Segretario Comunale	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	0	3	14	1	1	19
Uomini	1	4	3	10	0	18
Totale	0	7	17	11	1	37

Personale titolare di posizione organizzativa	
Donne	1
Uomini	3
Totale	4

COMPONENTI GIUNTA E CONSIGLIO COMUNALE

Consiglio Comunale Donne: 6
 Uomini: 11

Giunta Comunale: Donne: 2
 Uomini: 4

AZIONI

N. Azione	1
Ambito di intervento	Politiche di reclutamento del personale
Titolo	Formazione di Commissioni di selezione di personale
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'ente eventuali
Obiettivo	Rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso
Descrizione intervento	Nelle commissioni per la selezione di personale, viene garantita alla donne la partecipazione in misura pari ad 1/3, salvo i casi di motivata impossibilità, conformemente alle previsioni regolamentari dell'ente.
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture dell'ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità

N. Azione	2
Ambito di intervento	Politiche di reclutamento del personale
Titolo	Pari opportunità
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'ente eventuali
Obiettivo	Osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento, di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa
Descrizione intervento	Nei bandi e negli atti si dovrà dare atto del rispetto del principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165/2001 e di conferimento degli incarichi (art. 19 commi 4-bis e 5-ter del D.lgs. 165/2001)

Descrizione intervento	Nei bandi e negli atti si dovrà dare atto del rispetto del principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165/2001 e di conferimento degli incarichi (art. 19 commi 4-bis e 5-ter del D.lgs. 165/2001)
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture dell'ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità

N. Azione	3
Ambito di intervento	Politiche di reclutamento del personale
Titolo	Differenziali retributivi
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'ente eventuali
Obiettivo	Monitorare gli incarichi conferiti, le indennità e le posizioni organizzative al fine di evitare differenziali retributivi di genere.

Descrizione intervento	Applicazione del sistema di valutazione del personale dipendente, della disciplina derivante dalla contrattazione decentrata, e del sistema di pesatura delle posizioni organizzative.
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture dell'ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità

N. Azione	4
Ambito di intervento	Organizzazione del lavoro
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse eventuali dell'ente
Obiettivo	Favorire l'applicazione delle previsioni normative e contrattuali in tema di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.
Descrizione intervento	Flessibilità orario di lavoro
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture direttamente interessate
Tipologia azione	Prevedere l'istituto della flessibilità nella determinazione dell'orario di lavoro nei limiti stabiliti dal CCNL Funzioni Locali.
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità

N. Azione	5
Ambito di intervento	Organizzazione del lavoro
Titolo	Congedi parentali
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse eventuali dell'ente
Obiettivo	Garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali
Descrizione intervento	Informare il personale dipendente anche attraverso l'implementazione delle informazioni contenute sul portale del dipendente della rete intranet.
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture direttamente interessate
Tipologia azione	Aggiornare i contenuti del portale
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità

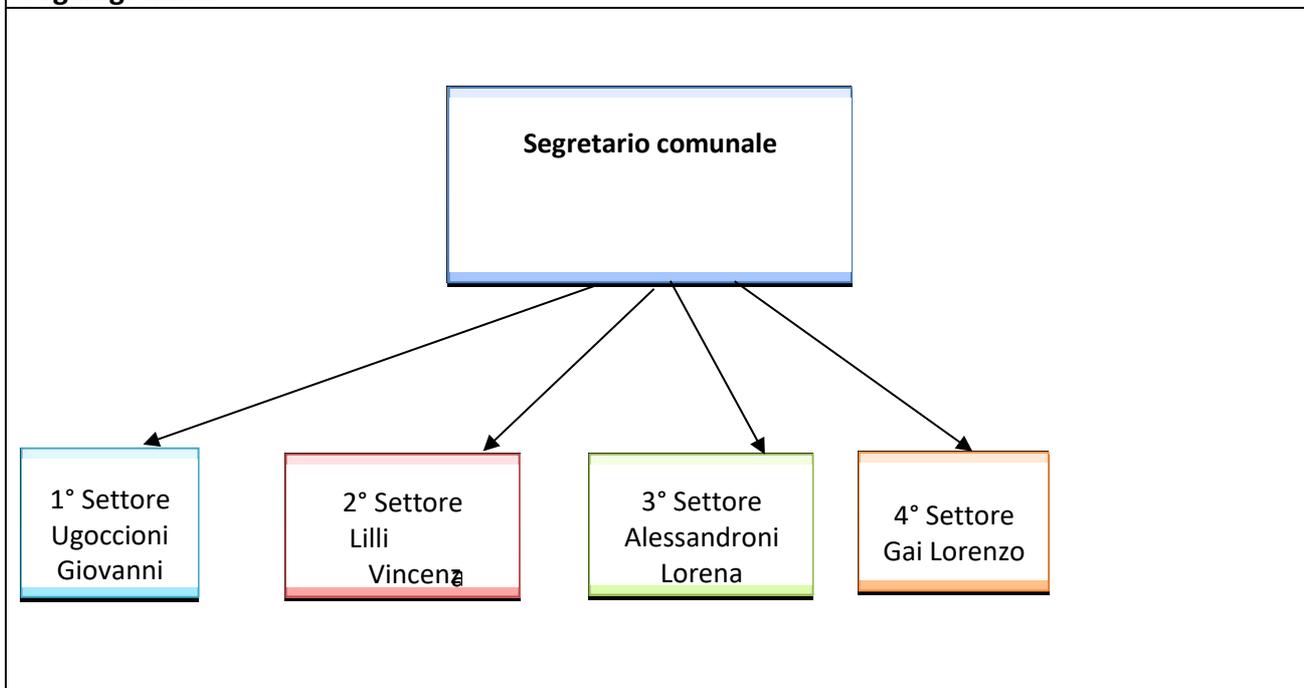
N. Azione	6
Ambito di intervento	Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità
Titolo	Formazione
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'ente previste a bilancio
Obiettivo	Programmare attività formative dirette a tutto il personale dipendente che consentano di conciliare le necessità dell'ente e le aspettative di crescita professionale dei dipendenti, rispettando pari opportunità per entrambi i generi.
Descrizione intervento	La Giunta Comunale con l'approvazione del Piano esecutivo di Gestione assegna le risorse residue per la formazione a ciascun settore tenuto conto del numero dei dipendenti assegnati. L'ente aderisce a varie associazioni che spesso forniscono attività formative gratuite (Anutel, Ifel; Anci; Lega Autonomie; Anusca) e promuove la partecipazione alla formazione permanente organizzata dalla Regione Marche. Ogni Responsabile di Settore dovrà individuare le tematiche che devono essere approfondite per la gestione degli adempimenti di competenza, tenendo conto anche delle aspettative dei dipendenti assegnati utilizzando le opportunità descritte.
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture dell'ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	Nel corso di ciascun anno

N. Azione	7
Ambito di intervento	Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità
Titolo	Diffusione di una cultura di genere
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse eventuali dell'ente
Obiettivo	Utilizzare in tutti i documenti termini non discriminatori.
Descrizione intervento	Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori")
Strutture coinvolte nell'intervento	Intera struttura organizzativa
Tipologia azione	Tipologia di azione rivolta prevalentemente all'interno dell'ente
Periodo di realizzazione	Nel corso di ciascun anno

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma



Livelli di responsabilità organizzativa

Segretario Generale
P.O. Settore 1 - Affari Generali e Servizi Civici
P.O. Settore 2 – Servizi alla Persona
P.O. Settore 3 – Servizi Finanziari e Tributi
P.O. Settore 4 – Lavori Pubblici e Urbanistica

SETTORE	1	2	3	4
PUNTEGGIO GRADUAZIONE	27,4	26,4	26,2	28,3

I criteri per la pesatura

delle posizioni organizzative, sono stati determinati con deliberazione di G.C. n. 61 del 14.05.2019. La misura dell'indennità di posizione è determinata parametrando i relativi punteggi al budget complessivamente determinato.

Ampiezza media delle unità organizzative

Il numero medio di dipendenti assegnato a ciascun settore è pari a 9 unità

Altri elementi organizzativi

- Nucleo di Valutazione
- Avvocatura civica convenzionata con il Comune di Pesaro
- Vice segretario comunale

Interventi correttivi

Non si prevedono interventi correttivi nel breve periodo

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Misure organizzative

In occasione della trascorsa emergenza pandemica erano state individuate le attività che per loro natura potevano essere svolte anche da remoto.

Per la disciplina del lavoro agile si rimanda alla specifica disposizione contrattuale (Capo I e II CCNL funzioni locali del 16.11.2022).

Piattaforme tecnologiche

Il server dell'ente è gestito dal Ced dell'Unione dei Comuni Pian del Bruscolo. Gli applicativi in uso consentono tecnicamente il collegamento da remoto da qualsiasi postazione dotata di linea internet.

Competenze professionali

La modalità di gestione non richiede specifiche competenze professionali

Obiettivi da raggiungere con il lavoro agile

Garantire un adeguato livello di servizio

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale - Relazione

Programmazione

A norma dell'art. 91 del D. Lgs. 267/2000 e dell'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

A norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448, a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano

improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i;

- il D.Lgs. 165/01 prevede inoltre che le amministrazioni:

- attivino, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, sia la procedura di mobilità esterna obbligatoria di cui all'art. 34-bis finalizzata all'eventuale collocamento obbligatorio di personale posto in mobilità da altre Amministrazioni Pubbliche, sia la procedura di mobilità esterna volontaria di cui all'art. 30;
- prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio (art.30 comma 2-bis);
- attivino forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego di personale solo per esigenze temporanee o eccezionali (all'art. 36 comma 2);
- hanno l'obbligo di comunicazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, delle informazioni inerenti il contenuto dei piani entro 30 giorni dalla loro adozione, a pena di nullità delle procedure di reclutamento avviate. Le modalità di trasmissione sono definite dall'art. 60 del D.Lgs. 165/2001 "controllo del costo del lavoro" (all'art. 6-ter comma 5);

L'art. 3 comma 8 della legge 19.06.2019 n. 56 come modificato dall'art. 1 comma 14-ter del D.L. 09.06.2021, n. 80 ha sospeso l'obbligo di esperire la mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.lgs. 165/2001, fino al 31.12.2024;

Presso questo ente non presta servizio personale con contratto a termine, in possesso dei requisiti previsto dall'art. 20 comma 1 del D. Lgs. 75/2017 e dell'art. 4 c. 6 del D.L. 101/2013 ai fini dell'eventuale assunzione con contratto a tempo indeterminato;

Riserva dei posti

la normativa vigente prevede le seguenti riserve di posti:

- riserva, in misura pari al 30% dei posti da ricoprire mediante procedura selettiva pubblica, a favore degli appartenenti alla categoria di cui all'art. 18, comma 6, D. Lgs. n. 215 dell'8.5.2001, (volontari in ferma breve o in ferma prefissata di durata di cinque anni delle tre forze armate, congedati senza demerito, anche al termine o durante le eventuali rafferme contratte) ed agli appartenenti alla categoria di cui all'art. 26, comma 5 bis, D. Lgs. n. 215 dell'8.5.2001, come modificato dall'art. 11 del Decreto Lgs. n. 236 del 31.7.2003, (ufficiali di complemento in ferma biennale e ufficiali in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta);
- riserva prevista dall'art. 12, comma 4, D. Lgs. n. 468/1967, in misura pari al 30% dei posti da ricoprire mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento (ex art. 16 L. 56/87) a favore dei lavoratori impegnati in lavori socialmente utili entro la data del 31.12.1997 per almeno 12 mesi;
- riserva prevista dall'art. 3, comma 1, della legge 12 marzo 1999 n. 68 (norme per il diritto al lavoro dei disabili) in base al quale i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 della medesima legge nella misura del 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- riserva di cui all'art. 18, comma 2, della legge 12 marzo 1999 n. 68 in base al quale i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze orfani, coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi, per causa di guerra, di servizio o di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981 n. 763 nella misura di un lavoratore se occupano da 51 a 150 dipendenti e dell'1% dei lavoratori occupati, se occupano più di 150 dipendenti;

L'ente rispetta la copertura della quota d'obbligo di cui alla citata legge 68/1999.

Unione Pian del Bruscolo

Il Comune di Vallefoglia fa parte dell'Unione dei Comuni Pian del Bruscolo e che quindi, in materia di programmazione del personale, risulta necessario rispettare le previsioni normative per le Unioni, con particolare riferimento:

- all' art. 32 c. 5 del TUEL che prevede, quale limite massimo della spesa del personale, la somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti all'Unione con la possibilità, per gli Enti aderenti, di cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di comuni di cui fanno parte;
- al c. 450 art. 1 della L. 190/2014 che prevede che nell'ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali siano considerate in maniera cumulativa fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata;

Spazi assunzionali

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance e con le linee di indirizzo, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa. 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 a legislazione vigente;

Con il Decreto 8/05/2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2017 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

In particolare in materia di assunzione di personale dipendente il D.L. 30.04.2019, n.34 convertito con modificazioni dalla legge 28.06.2018, n. 58 e da ultimo modificato con dall'art. 2 comma 853 della legge 27.12.2019, n.160, ha introdotto una significativa modifica della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale; detta norma subordina le possibilità assunzionali ad un valore soglia di massima spesa, differenziato per classe demografica, quale rapporto tra spesa del persona ed entrate correnti da definire con apposito decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica del 17.03.2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 27.04.2020, n.108 sono state approvate le misure per la definizione delle capacità assunzionali a tempo indeterminato dei comuni, disposizioni applicabili dal 20.04.2020;

Con circolare 13 maggio 2020 dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanza e dell'Interno, pubblicata sulla GU serie generale n. 226 del 11.09.2020 sono state fornite indicazioni in materia;

Gli spazi finanziari da destinare alle assunzioni di personale per il nostro ente appartenente alla classe demografica tra 10.000 e 59.999 abitanti, trovano ora la seguente regolamentazione:

a) Rapporto spesa personale dell'ultimo rendiconto approvati e media entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati < al 27%:

- possibilità di incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 fino al 9% per l'anno 2020, 16% per l'anno 2021, 19% anno 2022, 21% anno 2023, 22% anno 2024 non oltre comunque il predetto limite del 27% previsto per la classe demografica di appartenenza (la percentuale individuata in ciascun annualità successiva alla prima ingloba quella degli anni precedenti),

- possibilità di utilizzare le capacità assunzionali residue nei cinque anni antecedenti il 2020 in deroga ai limiti annuali di cui sopra non oltre comunque il predetto limite del 27% previsto per la classe demografica di appartenenza;

b) Rapporto spesa personale dell'ultimo rendiconto approvati e media entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati > al 31%:

- obbligo di adottare un percorso graduale di riduzione annuale del rapporto suddetto, anche applicando un turn over inferiore al 100%, fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia. In difetto applicazione del turn over del 30% fino al conseguimento di detto valore soglia;

c) Rapporto spesa personale dell'ultimo rendiconto approvati e media entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati compreso tra il 27% e 31%:

- divieto di incrementare il rapporto percentuale suddetto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. La possibilità di incremento della spesa di personale è legata al solo incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto;

La nuova disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria, implica che personale acquisito in mobilità da comuni assoggettati alla nuova disciplina normativa, non potranno più essere considerate neutrali ai fini della finanza pubblica, ma dovrà essere effettuata a valere sulle proprie facoltà assunzionali;

La nuova disciplina inoltre non abroga né disapplica le norme vigenti e riguarda le sole assunzioni a tempo indeterminato;

Fusioni di comuni

L'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanzia pubblica del "pareggio di bilancio"; restano ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno; L'art. 1, comma 450 lett. a) della legge 190/2014 prevede che ai comuni istituiti a seguito di fusione, fermi restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi cinque anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato;

Si precisa:

- che gli ex Comuni di Colbordolo e Sant'Angelo in Lizzola hanno, entrambi, rispettato il patto di stabilità per l'esercizio finanziario 2013, come risulta dalle certificazioni inviate al MEF;
- che ai fini di garantire il rispetto dei vincoli di spesa di personale che fanno riferimento ad una "spesa storica" per il personale o a limiti ugualmente fondati su base storica, si fa riferimento alla sommatoria della media delle spese sostenute nel triennio 2011/2013 dai comuni che si sono fusi nel nuovo Ente;

Atti di programmazione dell'ente e verifica spazi finanziari

Con deliberazione di G.C. n. 16 del 21.02.2023 è stato approvato il Piano del Fabbisogno del Personale per il triennio 2023-2025;

Con deliberazione di G.C. n. 18 del 21.02.2023 è stato approvato, ai sensi dell'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026;

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 27.04.2023 è stato approvato il rendiconto 2022 del Comune di Vallefoglia;

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 154 del 20.12.2023 è stato modificato il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 ed il PIAO 2023-2025 prevedendo l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

Con deliberazione di C.C. n. 43 del 31.10.2023 è stato approvato il bilancio di previsione 2024 – 2026;

Con deliberazione di G.C. n.2 del 10.01.2024 è stato approvato il piano esecutivo di gestione per l'anno 2024;

A seguito dell'approvazione del nuovo rendiconto, si è provveduto a rideterminare gli spazi finanziari per l'assunzione di personale che, ammontavano ad euro 446.354,00 come risulta da certificazione rilasciata dal Responsabile dei Servizi Finanziari in data 23.05.2023 – prot. n. 10709 a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2022;

A seguito della modifica del piano del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 con la sopra citata deliberazione di G.C. n. 154 del 20.12.2023 era stato acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori sulla previsione di fabbisogno di personale ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 448/2001 (verbale n.72 del 07.12.2023 acquisito agli atti con prot. n. 27578 del 18.12.2023);

Ai fine dell'elaborazione del piano del fabbisogno del personale 2024-2026 il Responsabile dei Servizi Finanziari del Comune di Vallefoglia ha provveduto a rideterminare gli spazi finanziari che, ammontavano ad euro 502.468,52 come risulta da certificazione rilasciata dal Responsabile dei Servizi Finanziari in data 23.02.2024 prot. n. 4081;

In data 01.02.2024 è cessata una unità con il profilo professionale di Istruttore Direttivo – Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, figura sostituita attraverso procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 in esecuzione della sopra citata deliberazione n. 154 del 20.12.2023;

Inoltre nel triennio considerato sono previste le seguenti cessazioni di personale, come già rilevato in dai piani del fabbisogno del personale 2023-2025;

-n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori assegnato al settore 2 (dal 01.04.2024);

-n. 1 Collaboratore Amministrativo – Area dei Collaboratori (da 01.06.2025).

In questa fase in relazione alle figure professionali in organico essere in detto settore 2 non si ritiene non si ritiene dove provvedere all'assunzione di personale nel corrente anno;

Verifica delle condizioni necessarie per potere procedere alle assunzioni di personale fissate dalla vigente normativa

Il Comune di Vallefoglia, con riguardo all'adempimento delle condizioni necessarie per potere procedere alle assunzioni di personale fissate dalla vigente normativa:

- ha ottemperato all'obbligo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 450 della L. 190/2014 secondo il quale *"ai comuni istituiti a seguito di fusione, fermi restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi cinque anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato"*;
- ha approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il periodo 2024/2026, in sede di approvazione del presente atto (articolo 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006 - direttiva n. 2/2019);
- ha accertato, che non si rilevano, ai sensi dei vigenti artt. 6 e 33 del D. Lgs. n. 165/2001, situazioni di eccedenza di personale, né di soprannumerarietà nell'ambito dei contingenti delle categorie (come da comunicazioni dei Responsabili di Settore poste agli atti) e che, conseguentemente, non trovano applicazione, per questo Ente, i correlati vincoli;
- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione dei documenti contabili dell'Ente (bilancio di previsione, rendiconto e bilancio consolidato) e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (articolo 9, comma 1 - quinquies, del D.L. n. 113/2016);
- ha rispettato gli obblighi di certificazione dei crediti previsti nell'articolo 9, comma 3-bis, del DI 185/2008, convertito dalla legge 2/2009, modificato dall'articolo 27 del DI n. 66/2014;
- non è in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- ha un rapporto medio dipendenti/popolazione inferiore al limite frazionario di 1/158 stabilito, per la fascia demografica di appartenenza, con decreto ministero interno del 10.04.2017;
- ha adottato il Piano della Performance di cui all'articolo 10, comma 5, del D. Lgs n.150/2009 con atto deliberativo n. 14 del 06.02.2024;

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Il Piano Integrato di attività e organizzazione è disciplinato dall'art. 6 D.L. 09.06.2021, n.80 – D.P.R. n. 81 del 24.06.2022 – D.M. 24.06.2022;

Ai sensi dell'art. 1 comma 1 lett. a) del D.P.R. 81/82022, il Piano dei fabbisogni del personale è ricompreso tra i piani soppressi (in quanto assorbiti nelle specifiche sezioni del PIAO) per le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti mentre le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute al rispetto dei adempimenti dal citato D.M. 24.06.2022;

Ai sensi dell'art. 6 comma 4 del D.M. 24.06.2022 le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, con riferimento al piano triennale dei fabbisogni del personale, procedono esclusivamente, ad indicare nel Piao la consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del piano evidenziando la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni del personale;

Il Piao deve essere redatto secondo lo schema allegato al citato D.M. 24.05.2022 le cui sezioni sono differenziate per i comuni aventi un numero dipendenti maggiore o inferiore a 50;

Il numero di dipendenti del Comune di Vallefoglia al 31.12.2023 era pari a 37 unità e pertanto rientra nella disciplina sopra citata;

La programmazione del fabbisogno del personale 2024-2026 dovrà pertanto essere ricompresa nella specifica sezione del Piao 2024-2026 mentre non è piu' necessario adottare uno specifico atto deliberativo di approvazione;

La programmazione per il triennio 2024-2026

Come stabilito dalla Corte dei Conti Emilia Romagna con deliberazione n. 55 del 25.06.2020, per ultimo rendiconto della gestione approvato (ai fini della determinazione dei valori soglia), *debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale..... e che nell'ipotesi in cui l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale abbia già approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta il documento contabile cui attingere il dato del rapporto, non incrementabile, fra entrate correnti e spesa del personale;*

Pertanto la capacità assunzionale di questo ente sarà rideterminata a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione riferito all'anno 2023, atto che sarà adottato entro il mese di marzo p.v.;

Inoltre l'amministrazione sta valutando le opportune soluzioni di natura organizzativa per una efficiente gestione dei servizi tenuto conto degli obiettivi e delle peculiarità del personale dipendente;

In questa fase l'amministrazione ritiene dover confermare per il triennio 2024-2026 le previsioni del piano del fabbisogno del personale del triennio 2023-2025 approvato con la sopra citata deliberazione di G.C. n. 16 del 21.03.2023 e deliberazione di G.C. n. 18 del 21.02.2023 di approvazione, ai sensi dell'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 come modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 154 del 20.12.2023;

In materia di relazioni sindacali, l'art. 5 del D. Lgs. 165/2001 "Potere di Organizzazione" ed in particolare il comma 2 come sostituito dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 34 del D. Lgs. 150/2009 e ritenuto di dare informazione del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali;

Ai sensi dell'art. 4 comma 5 del CCNL relativi al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, con nota prot. n. 26585 del 04.12.2023, del contenuto della presente proposta è stata data informazione preventiva alle OO.SS e alla RSU.

Il Piano del Fabbisogno del Personale per il triennio valido per il triennio 2024-2026 an integrazione della specifica sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 in fase di elaborazione, ai sensi dell'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 viene di seguito indicato:

Anno	Figure professionali da assumere	Riserve	Requisiti richiesti	Modalità di assunzione	Decorrenza assunzione prevista
2024	n.1 Istruttore Direttivo Amministrativo - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) *	Nessuna	Dipendenti di pubbliche amministrazioni del Comparto Regioni-Autonomie Locali in possesso di un profilo professione uguale od analogo al posto da ricoprire (Istruttore Direttivo Amministrativo - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) nonché degli ulteriori requisiti richiesti dall'avviso	1. mobilità art. 34-bis D. Lgs. n. 165/2001; 2. mobilità art. 30 del D. Lgs 165/2001 e relativo disciplina dell'ente	01.03.2024
2025	===				
2026	===				

**Assunzione prevista con atto di G.C. n. 154 del 20.12.2023 di modifica del piano del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025*

Si da atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica e dei vincoli relativi alla spesa di personale nonché dei limiti finanziari di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2018 e relativo DM attuativo 17.03.2020 come risulta da certificazione prot. n. 10709 del 23.05.2023 del Responsabile dei Servizi Finanziari;

-che non vi sono situazioni di eccedenza di personale

-che il Revisore con verbale n. 3 del 24.02.2024 acquisito agli atti con prot. n. 4123 del 26.02.2024 ha espresso parere favorevole all'adozione del presente atto di modifica del piano del fabbisogno del personale

Si conferma la dotazione organica dell'ente, intesa come unità di personale in servizio e prevista dal piano del fabbisogno del personale sopra citato, di seguito riportata:

DOTAZIONE ORGANICA

Categoria	Dipendenti al 31.12.2023	Cessazioni previste anno 2024	Assunzioni previste con la programmazione e 2023-2025	Assunzioni previste dal presente piano	Totale posti dotazionali
Area degli operatori	1*	0		0	1
Area degli operatori esperti	11**	0		0	11
Area degli Istruttori	17	1		0	16
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	8	1	1	0	8
Totale	37	2		0	36

* con contratto PT al 58,33% in quota di riserva ex L. 68/99

** di cui 1 part-time 86,11% in quota di riserva ex L. 68/99

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

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:					
Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2023		Posti da coprire per effetto del piano 2024-2026		Costo complessivo dei posti da coprire
	FT	PT	FT	PT	
D3	2				
D	6				
C	17				
B3	9				
B		1			
A		1			
TOTALE	35	2			

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:	
Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	Segretario comunale
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	n. 1 funzionario Amministrativo, n.1 funzionario Tecnico n.1 istruttore Direttivo Amministrativo, n.2 istruttore direttivo socio – assistenziale

	n.2 istruttore direttivo tecnico n.1 istruttore Direttivo Contabile
Area degli Istruttori	n. 10 istruttore Amministrativo n. 3 istruttore contabile n.4 istruttore Tecnico
Area degli operatori esperti	n. 4 collaboratore amministrativo n.5 collaboratore tecnico n. 1 esecutore amministrativo n. 1 esecutore amministrativo centralinista
Area degli operatori	n. 1 ausiliario servizi di mensa

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

	2024	NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	502.468,52	Certificazione prot. n. 4081 del 23.02.2024

Stima del trend delle cessazioni		numero di pensionamenti programmati
2024		2
2025		1
2026		0

Stima dell'evoluzione dei bisogni – anno 2024

Non si prevedono ad oggi ulteriori fabbisogno oltre quanto sopra indicato

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Non si prevedono ad oggi modifica della distribuzione del personale fra settori ne modifiche del personale in termini di livello/inquadramento

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Non si prevedono ad oggi ulteriori fabbisogno oltre quanto sopra indicato

3.3.5 Formazione del personale

Priorità strategiche

Potenziamento delle competenze tecniche finalizzate al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione

Risorse interne ed esterne disponibili

La formazione è attuata attraverso le seguenti modalità:

- assegnazione di specifico budget ad ogni responsabile di settore
- adesione ad associazioni (Anusca, Anutel, Anci, Ali, Ifel, Agenzia Albo Segretari, Aon ecc.)
- formazione continua della Regione Marche

Per quanto attiene alle docenze dei corsi, si cercherà di incentivare il ricorso alle docenze interne, sia allo scopo di contenere i costi, sia allo scopo di valorizzare le competenze qualificate.

In coerenza con il bilancio di previsione 2024, si dà atto che negli appositi capitoli di spesa assegnati ai responsabili di settore e dedicato alla formazione di personale è stato previsto uno stanziamento, al netto della quota per l'adesione alle associazioni, di euro 6.095,00 per il finanziamento delle attività formative del personale dipendente così suddivise:

- Settore 1 - Euro 1.500
- Settore 2 - Euro 2.095
- Settore 3 - Euro 1.000
- Settore 4 - Euro 1.500.

Misure per favorire l'accesso alla qualificazione professionale

a) *Formazione personale neo-assunto*

Durante il primo anno di lavoro presso questo ente, compreso il periodo di prova, saranno organizzati interventi formativi mirati a fornire i principali riferimenti di base ivi inclusa la formazione obbligatoria che riguarderanno indicativamente le seguenti materie:

- utilizzo applicativi informatici dell'ente*
- codice dei contratti*
- normativa in materia di gestione del rapporto di lavoro, e codice di comportamento*
- prevenzione della corruzione, privacy, trasparenza,*

b) *Formazione trasversale a tutte le aree*

- *Privacy, prevenzione della corruzione, codice di comportamento, trasparenza*
- *Formazione digitale con particolare riferimento al progetto syllabus*
- *Sicurezza nei luoghi di lavoro*
- *Codice dei contratti*
- *Codice dell'amministrazione digitale e Transizione digitale*

c) *Formazione specialistica*

La formazione specifica per le singole aree di attività sarà gestita dai singoli Responsabili di Settore (sulla base delle risorse interne ed esterne di cui sopra) e per questi dal Segretario Comunale, in relazione alla necessità di aggiornamento anche legale all'evoluzione normativa, procedurale e tecnologica garantendo comunque parità di accesso ai moduli formativi da parte del personale assegnato.

L'amministrazione favorisce la concessione di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione nonché il supporto tecnico logistico per la frequenza dei corsi in presenza e da remoto-

A seguito della formalizzazione da parte dei Responsabili di settore della proposta formativa specifica, si provvederà ad integrare il presente piano anche apportando se necessario le relative variazioni di bilancio, previo confronto con la parte sindacale;

Obiettivi e risultati attesi

Con le misure di cui sopra si ritiene di migliorare la professionalità del personale dipendente al fine del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione

SEZIONE QUARTA

MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.13, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";