



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

ALLEGATO "A"

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2024 – 2026

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 8 DEL 27-02-2024



COMUNE DI PETRIANO

(Provincia di Pesaro e Urbino)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- il Piano della performance;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- i Piani di azione positive;

quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (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) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, commi 1 e 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e dell'art. 7 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, il PIAO deve essere adottato entro il 31 Gennaio di ogni anno ed a valere per un triennio. Ai sensi del successivo art. 8, comma 2, in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione del bilancio di previsione, il termine per l'adozione del PIAO è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di



COMUNE DI PETRIANO

(Provincia di Pesaro e Urbino)

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.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

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



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di	PETRIANO
Indirizzo:	Via San Martino, 2-4
Codice fiscale e Partita IVA:	00360540413
Sindaco:	DAVIDE FABBRIZIOLI
Numero dipendenti al 31 dicembre 2023	12
Numero abitanti al 31 dicembre 2023	2833
Telefono:	072252130
Sito internet:	https://www.comune.petriano.pu.it/
E-mail:	petriano@provincia.ps.it
PEC:	comune.petriano@emarche.it



COMUNE DI PETRIANO (Provincia di Pesaro e Urbino)

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 – VALORE PUBBLICO

Questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti.

Si rinvia a quanto riportato nella sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 02-11-2023 e aggiornato da ultimo con deliberazione di consiglio comunale n. 55 del 28-12-2023

SOTTOSEZIONE 2.2 - PERFORMANCE

Questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, in ogni caso, oltre a quanto riportato nella sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2024-2026, richiamato nella sezione precedente, e al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), approvato con delibera di Giunta comunale n. 94 del 28-12-2023, con il presente documento vengono contestualmente approvati:

- Piano della Performance e degli Obiettivi, riportato nell'allegato 1
- Piano delle Azioni positive, riportato nell'allegato 2

SOTTOSEZIONE 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, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal



COMUNE DI PETRIANO

(Provincia di Pesaro e Urbino)

punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

- Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure.
- Programmazione dell' attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l' accesso civico semplice e generalizzato.

L' ente procede alla **mappatura dei processi**, limitatamente all' aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell' art. 1, c 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L' aggiornamento nel triennio di vigenza della 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.

Premesso quanto sopra, richiamato quanto previsto al paragrafo 10.1.2 “La conferma, nel triennio, della programmazione dell' anno precedente” del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall' Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 e riportato di seguito

“Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell' organo di indirizzo.”

Ai sensi della delibera citata, ciò può avvenire, salvo che nel corso dell' anno precedente alla conferma:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti
- siano stati modificati gli obiettivi strategici
- siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Considerato che

- il Comune di Petriano ha meno di 50 dipendenti;
- sono verificate le condizioni previste dalla sopra richiamata delibera dell' ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023;

Viene confermato per l' anno 2024 quanto previsto nella sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza riportata nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 38 del 08-06-2023



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

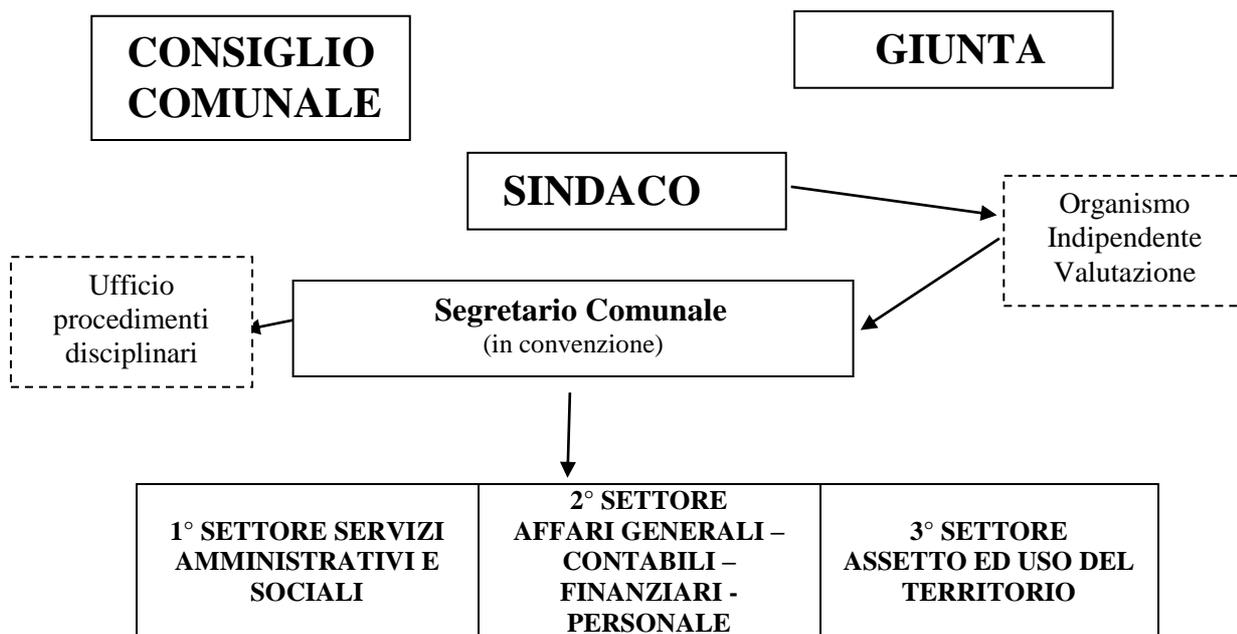
3.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Premessa

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

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA



SCHEMA ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI PETRIANO

Approvato con delibera di Giunta comunale n. 24 del 03-06-2013

SETTORE 1: SERVIZI AMMINISTRATIVI E SOCIALI

<u>ANAGRAFE – STATO CIVILE – ELETTORALE – LEVA</u>	<u>STATISTICA – CENSIMENTI – PROTOCOLLO</u>	<u>POLIZIA MUNICIPALE</u>	<u>ATTIVITÀ PRODUTTIVE</u>	<u>SERVIZI SOCIALI – SANITARI</u>	<u>SERVIZI SCOLASTICI E CULTURALI – POLITICHE GIOVANILI</u>
Anagrafe: Registri e schedario popolazione - iscrizioni –	Circolari e corrispondenza con ISTAT e Prefettura.	Regolazione viabilità e traffico –	Commercio al minuto in sede fissa - Commercio	Segretariato sociale. Assistenza	Assistenza ed integrazione scolastica –



COMUNE DI PETRIANO

(Provincia di Pesaro e Urbino)

cancellazioni – variazioni – cambi di abitazioni – rilascio carte d'identità-gestione stranieri-trasmissione SAIA	Statistiche varie e censimenti della popolazione, industria e agricoltura- Protocollazione informatica e tenuta archivio corrente e storico.	infortunistica - controllo - edilizio ed ambientale sul territorio - informazioni, attività di supporto, sanzioni amministrative e contravvenzioni , mercati settimanali e fiere.	su Aree pubbliche - pubblici esercizi, alberghi e strutture extra alberghiere, agriturismi, attività produttive, artigianato, industria, agricoltura - Rapporti sportello unico e servizi delegati D.Lgs. 122/98.	domiciliare, handicap, minori, anziani e famiglie. Trattamenti sanitari obbligatori Rapporti con Tribunale Minorenni e Assistenti Sociali Asl per relazioni ed indagini su minori.	convenzioni con altri Comuni e privati. - Borse lavoro estive per studenti - Trasporto scolastico - Collaborazione con l'Istituto comprendivo Biblioteca. Organizzazione attività e manifestazioni sportive e ricreative.
Aire: Iscrizioni – cancellazioni – variazioni comunicazioni con l'estero – Autorità diplomatiche -	Tenuta ed aggiornamento del sito istituzionale			L. 431/98 art. 11: Sostegno per abitazioni in locazione.	
Elettorale Adempimenti connessi alla tenuta delle liste elettorali e svolgimento elezioni.					
Stato civile: tenuta aggiornamento registri. Tenuta liste di leva. Polizia mortuaria: esumazioni, trasporto salme fuori Comune.					

SETTORE 2: AFFARI GENERALI – CONTABILI – FINANZIARI - PERSONALE

<u>RAGIONERI</u> <u>A</u> <u>GENERALE</u>	<u>SERVIZI</u> <u>FISCALI</u>	<u>TRIBUTI</u>	<u>ECONOMAT</u> <u>O</u>	<u>CONTRATTI -</u> <u>CONVENZIONI E</u> <u>SERVIZI</u> <u>CIMITERIALI</u>	<u>AFFARI</u> <u>GENERAL</u> <u>I</u>	<u>PERSON</u> <u>ALE</u>
Bilancio annuale, relazione previsionale e programmatica e bilancio pluriennale- contabilità economica e patrimoniale – conto del bilancio e del patrimonio – mutui- - controllo generale delle risorse; rapporti con Tesoreria e Revisore dei conti – Anagrafe degli incarichi professionali;	Riparto diritti segreteria- registrazione fatture ed emissione reversali d'incasso e mandati di pagamento; contabilità IVA - dichiarazioni fiscali (CUD- 770 – UNICO). Gestione separata INPS- Assistenza contabile sui rendiconti contabili e	Affari tributari generali; tributi locali; addizionali comunali; gestione morosi e recupero e accertamento su evasori ai tributi locali - gestione delle entrate tributarie a mezzo ruoli.	Emissione buoni economici su ordine dei responsabili dei vari servizi - gestione della cassa economato - riscossioni – pagamenti – rimborsi e anticipazioni, rendiconti periodici e annuali.	Contratti – appalti - rapporti con Enti e Difensore Civico. Servizi amministrativi cimiteriali.	Deliberazioni, determinazioni, segreteria- centralino telefonico – controllo pagamenti mensa e trasporto scolastico. Notifiche atti e provvedimenti – gestione albo pretorio on-line	Gestione economica personale- paghe e contributi - certificazioni annuali (CUD – conto annuale etc.) istruttoria relativa alla gestione giudico amministrati va del personale dipendente.



COMUNE DI PETRIANO (Provincia di Pesaro e Urbino)

gestione separata INPS; Assicurazioni.	sull'aggiornamento degli inventari.					
--	-------------------------------------	--	--	--	--	--

SETTORE 3: ASSETTO ED USO DEL TERRITORIO

<u>LAVORI PUBBLICI</u>	<u>URBANISTICA</u>	<u>PROGETTAZIONE – PATRIMONIO- AMBIENTE</u>
Programmazione e realizzazione opere pubbliche	Piani regolatori generali, piani particolareggiati, lottizzazioni, piani di recupero, PEEP, piani insediamenti produttivi	Progettazione - Espropri
Gestione appalti opere pubbliche	Convenzioni urbanistiche	Catasto – Acquisizione in deposito di frazionamenti
Progettazione e D.L. di manutenzione straordinaria strade.	Gestione edilizia privata : permessi di costruire - D.I.A. – oneri urbanizzazione.	Gestione del Patrimonio: strade, terreni, verde pubblico, cimiteri, campi sportivi, impianti di pubblica illuminazione, segnaletica stradale
Protezione civile	Istruttoria rilascio certificati di agibilità	Gestione condoni edilizi
Provvedimenti sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 626/94)	Autorizzazioni paesaggistiche e beni culturali	Regime giuridico strade vicinali e comunali
		Gestione rifiuti, scarichi fognari, emissioni in atmosfera, zonizzazione acustica.
		Istruttoria per taglio forestale
		Assegnazione numeri civici
		Assegnazione alloggi ERP (bandi, graduatorie, assegnazioni, vendite e gestione patrimonio) – Edilizia sovvenzionata
		Assegnazione fondi legge n. 13/89
		Istruttoria rilascio attestazione I.A.T.P.

- Livelli di responsabilità organizzativa

N. dirigenti: 0

N. Incarichi di Elevata Qualificazione: 3

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

SETTORE 1: SERVIZI AMMINISTRATIVI E SOCIALI: n. 4 dipendenti

SETTORE 2: AFFARI GENERALI, CONTABILI, FINANZIARI E PERSONALE: n. 3 dipendenti

SETTORE 3: ASSETTO ED USO DEL TERRITORIO: n. 6 dipendenti (1 a tempo determinato)

- 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.

Nella fase attuale non sono previsti interventi correttivi

3.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Con il termine lavoro agile non si intende una tipologia contrattuale autonoma, ma ci si riferisce ad una particolare modalità di esecuzione del lavoro, consistente in una prestazione di lavoro subordinato che si



COMUNE DI PETRIANO (Provincia di Pesaro e Urbino)

svolge al di fuori dei locali aziendali, basata su una flessibilità di orari e di sede.

Tale modalità di lavoro è attualmente disciplinata dalla legge numero 81 del 2017.

Il lavoro agile - disciplinato dagli articoli 18 – 19 – 20 - 21 e 22 della Legge n. 81/2017 viene definito come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato:

- stabilita mediante accordo tra le parti;
- con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici;
- eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva).

La suddetta disciplina si applica, in quanto compatibile e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente previste, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, secondo le direttive emanate anche per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, adottate in base a quanto previsto dall'articolo 14 della Legge n. 124/2015 (in attuazione del quale sono state emanate la Direttiva n. 3 del 2017 e la Circolare n. 1 del 2020).

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile deve essere disciplinato da un apposito accordo che deve contenere:

- la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore;
- con riferimento alle prestazioni svolte al di fuori dei locali aziendali, la disciplina dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 4 della Legge n. 300/1970, nonché l'individuazione delle condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- la disciplina dei tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure (tecniche ed organizzative) necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Le modalità di esecuzione della prestazione a distanza negli enti territoriali sono puntualmente disciplinate dagli articoli 63-70 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, i quali prevedono una distinzione tra lavoro agile (caratterizzato dall'assenza di vincoli di orario e di luogo di lavoro) e il lavoro da remoto, (caratterizzato, invece, da vincolo di tempo).

In particolare, l'articolo 63, comma 2, del CCNL 16.11.2022 prevede che il lavoro agile sia disciplinato, oltre che da un accordo tra le parti, anche da un regolamento proprio dell'Amministrazione.

Sul tema, si segnala che il 7 dicembre 2021 è stato raggiunto un accordo con le Parti sociali per il primo "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato, mentre per il settore pubblico sono state adottate le relative linee guida, soprattutto in conseguenza del rientro al lavoro dei dipendenti pubblici dopo la pandemia da Covid-19.

L'accordo sul lavoro agile può essere a tempo determinato o indeterminato.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato, per il recesso (dalla modalità di lavoro agile e non dal rapporto di lavoro in quanto tale) è richiesto un preavviso non inferiore a 30 giorni; il termine di preavviso è elevato a 90 giorni nel caso in cui il recesso da parte del datore di lavoro riguardi un rapporto di lavoro agile con un lavoratore disabile (per consentirgli un'adeguata riorganizzazione del proprio percorso lavorativo in relazione alle esigenze di vita e di cura).

La presenza di un giustificato motivo consente di recedere senza preavviso nell'accordo a tempo indeterminato e prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato.

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore, in attuazione dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali a quello riconosciuto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Inoltre, nell'ambito dell'accordo di lavoro agile, al lavoratore può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione



COMUNE DI PETRIANO (Provincia di Pesaro e Urbino)

delle competenze.

Il datore di lavoro, al fine di garantire la salute e sicurezza del lavoratore agile, consegna a quest'ultimo e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta in cui sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Da parte sua, il lavoratore deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Per quanto concerne la tutela contro gli infortuni (anche in itinere) e le malattie professionali, viene innanzitutto disposto che l'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni rientrano tra gli atti soggetti da comunicare obbligatoriamente al Centro per l'impiego territorialmente competente.

Viene poi specificato che il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali:

- dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali;
- occorsi in itinere, ossia durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali (nei limiti e secondo le condizioni previsti dall'art. 2 del D.P.R. 1124/1965), quando il luogo sia stato scelto, secondo criteri di ragionevolezza, per esigenze connesse alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.

Si ricorda che la legge di bilancio per il 2019 pone a carico dei datori di lavoro, pubblici e privati, che stipulano accordi per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, l'obbligo di dare priorità alle richieste di esecuzione del lavoro (secondo la suddetta modalità) fatte dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, ovvero ai lavoratori con figli disabili che necessitano di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale.

In caso di mancata approvazione del POLA, l'applicazione del lavoro agile è garantita ad almeno il 15% dei dipendenti, ove lo richiedano.

Si ricorda, infine, quanto previsto dalla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023 in materia di lavoro agile nel pubblico impiego che è regolato da accordi individuali, che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa. Per quanto riguarda in particolare i cosiddetti lavoratori "fragili", l'ormai superata contingenza pandemica, nonché la disciplina contrattuale collettiva consolidata e la padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile.

L'attenzione per i dipendenti più esposti a situazioni di rischio per la salute, tuttavia, non viene meno: la direttiva evidenzia infatti la necessità di garantire ai lavoratori che documentano "gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari" la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, "anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza".

Sarà dunque responsabilità di ciascun dirigente individuare le misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.

3.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'articolo 6 del Decreto Legge n. 80/2021, convertito nella legge n. 113/2021, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che ha assorbito una pluralità di adempimenti, tra cui il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP). L'articolo 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale. Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale indica la consistenza della dotazione organica, la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e le risorse destinate all'attuazione del piano, mediante determinazione della capacità assunzionale ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019, tenendo conto del tetto di spesa di personale relativo alla media della spesa del personale del triennio 2011/2013) ai sensi dell'articolo



COMUNE DI PETRIANO (Provincia di Pesaro e Urbino)

1, comma 557 della Legge n. 296/2006.

All'interno del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si individua l'eventuale personale in eccedenza, ai sensi dell'articolo 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001.

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

Al 31.12.2023 i dipendenti dell'Ente risultavano pari a n. 12 unità a tempo pieno di cui una con rapporto a tempo parziale (83,33%), oltre al Segretario Comunale che presta servizio in convenzione con altri tre comuni della provincia.

Di seguito si riporta la dotazione organica dell'Ente al 31.12.2023, con l'indicazione dei settori organizzativi di assegnazione delle singole unità di personale.

SETTORE 1: SERVIZI AMMINISTRATIVI E SOCIALI: N.4 dipendenti

CATEGORIA (EX CCNL 31.3.1999)	Area di classificazione (CCNL 16-11- 2022)	PROFILO PROFESSIONALE	Previsti	Occupati	Da ricoprire
D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	1	-
C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1	-
C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	2	2	-

SETTORE 2: AFFARI GENERALI – CONTABILI – FINANZIARI – PERSONALE: N.3 dipendenti

CATEGORIA (EX CCNL 31.3.1999)	Area di classificazione (CCNL 16-11- 2022)	PROFILO PROFESSIONALE	Previsti	Occupati	Da ricoprire
D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO DIRETTIVO CONTABILE	1	1	-
C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	1	-
C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1	-

SETTORE 3: ASSETTO ED USO DEL TERRITORIO: N.6 dipendenti

CATEGORIA (EX CCNL 31.3.1999)	Area di classificazione (CCNL 16-11- 2022)	PROFILO PROFESSIONALE	Previsti	Occupati	Da ricoprire
-------------------------------------	---	--------------------------	----------	----------	-----------------



COMUNE DI PETRIANO

(Provincia di Pesaro e Urbino)

D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO	1	1	-
D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO	1	1	-
D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO (P.N.R.R.)	1	1	-
B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE TECNICO- MANUTENTIVO	3	3	-

3.3.2 Programmazione delle risorse umane

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Richiamato l'Art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, per il quale

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...)

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012,

n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

(...)

1. 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

Richiamato l'Art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Dato atto che il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PPAA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

Le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Visto l'Art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. 7. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle



COMUNE DI PETRIANO (Provincia di Pesaro e Urbino)

amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

Visto l'Art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Visto l'Art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448, che stabilisce che, 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 27 dicembre 1997, n. 449 e smi;

Visto l'Art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, che stabilisce che 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;

Visto l'Art. 1 c. 557-quater della L. 27-12-2006 n. 296 stabilisce che gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013. Per L'Ente tale valore risulta pari ad **€ 573.159,12**;

Visto il D.Lgs. n. 75/2017, ai sensi del quale, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

Visto l'Art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, modificato dall'art. 1, comma 853, della legge 160/2019 nonché dall'art. 17, comma 1-ter della legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, disponendo che:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte



COMUNE DI PETRIANO (Provincia di Pesaro e Urbino)

delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia."

Visto il Decreto del Ministro della pubblica amministrazione del 17 marzo 2020, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", attuativo della normativa soprarichiamata che prevede l'applicazione di quanto nello stesso previsto a decorrere dal 20 aprile 2020;

Viste le norme, attuative dell'articolo 33 del decreto-legge 34/2019, superano il principio del turn over e adottano, per la spesa relativa al personale, determinati valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati e che il decreto utilizza le seguenti definizioni

- a. *Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;*
- b. *Entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati; considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata*

secondo il proprio posizionamento rispetto ai valori soglia previsti nelle Tabelle 1 e 3 del decreto ministeriale attuativo, l'ente assume diverse conseguenze in termini di capacità assunzionale, ovvero:

- i comuni il cui rapporto si colloca sotto la soglia percentuale individuata in Tabella 1 possono assumere utilizzando la capacità concessa dall'art. 33, comma 2, in aggiunta agli eventuali resti della capacità assunzionale degli ultimi 5 anni (ex art. 14-bis del d.l. 4/2019 convertito in legge 26/2019), fino al raggiungimento della soglia stessa; le assunzioni effettuate utilizzando la capacità aggiuntiva derivante dall'applicazione del decreto sono poste in deroga al vincolo di spesa per il personale in valore assoluto di cui ai commi 557 e 562 della legge 296/2006;
- i comuni che si collocano tra i valori soglia percentuali individuati nella Tabella 1 e nella Tabella 3 del decreto attuativo mantengono il turnover c.d. "ordinario", ma debbono contestualmente garantire che il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti dell'anno corrente non sia superiore al medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato;
- i comuni che si collocano al di sopra della soglia percentuale individuata in Tabella 3 mantengono l'ordinaria capacità di assumere, ma devono programmare un rientro (anche attraverso un incremento delle entrate correnti) al di sotto della soglia stessa entro l'anno 2025. In caso non raggiungano tale obiettivo,



COMUNE DI PETRIANO (Provincia di Pesaro e Urbino)

applicano un turnover ridotto del 30% a decorrere da tale anno e fino al conseguimento del valore soglia anzidetto;

L'effettuazione di nuove assunzioni, per gli enti che si collocano nella fascia più bassa, è comunque subordinata al rispetto di una ulteriore percentuale, individuata in Tabella 2 del decreto ministeriale attuativo, che contiene progressivamente l'incremento di spesa, anno per anno, rispetto a quella del 2018.

Se dispongono di capacità assunzionale residua, relativa ai cinque anni precedenti, i comuni collocati nella fascia più bassa possono disporre secondo le regole di cui all'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014, e s.m.i., in aggiunta a quella determinata secondo le percentuali di incremento previste in Tabella 2, fermo il limite percentuale complessivo di cui alla Tabella 1.

SITUAZIONE DEL COMUNE DI PETRIANO

Per l'anno 2024, tenendo conto della Determina n.9 del 08-02-2024 Reg.Gen.20 con la quale si è preso atto delle dimissioni volontarie del FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO matricola n.992, è prevista l'assunzione con contratto a tempo determinato part-time per un periodo di anni due, di un FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO area DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE ex categoria D da adibire al settore assetto ed uso del territorio per specifiche professionalità per i progetti previsti dal PNRR;

Inoltre, tenendo conto della Determina n.51 del 21-08-2023 Reg.Gen.196 con la quale si è preso atto delle dimissioni volontarie del Dipendente Matricola n.570, avendo maturato i requisiti previsti per legge per essere collocato a riposo, con decorrenza 01-03-2024 (ultimo giorno lavorativo 29-02-2024); si rende necessario, per garantire la continuità dei servizi offerti dall'amministrazione, prevedere, dal 01-03-2024 l'assunzione di un Operatore Esperto area degli operatori esperti, Ex categoria B, a tempo pieno (36/36 ore settimanali) e indeterminato, da assegnare al settore assetto ed uso del territorio.

La situazione del Comune di Petriano in riferimento ai limiti di personale vigenti, considerando l'inserimento delle previsioni sopracitate è la seguente:

In riferimento a quanto previsto dall'art. 1 c. 557-quater della L. 27-12-2006 n. 296, ai sensi del quale gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, si dà atto che per l'Ente tale valore risulta pari a €. **573.159,12** e che lo stesso, calcolato sulla spesa di personale prevista per l'esercizio finanziario 2024 risulta essere pari a €. **519.315,85**, come riportato nella tabella seguente:

	Media 2011/2013	Previsione 2024
	2008 per enti non soggetti al patto	
Spese macroaggregato 101	543.292,65	623.030,16
Spese macroaggregato 103	0,00	2.300,00
Irap macroaggregato 102	32.802,46	44.383,22
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00
Altre spese: da specificare fondo rinnovi contrattuali	0,00	6.000,00
Totale spese di personale (A)	576.095,11	675.713,38
(-) Componenti escluse (B)	2.935,99	156.397,53



COMUNE DI PETRIANO

(Provincia di Pesaro e Urbino)

(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	573.159,12	519.315,85
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)		

In riferimento a quanto previsto dal Decreto del Ministro della pubblica amministrazione del 17 marzo 2020, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", il Comune di Petriano si colloca nella fascia dei comuni tra 2.000 e 3.000 abitanti e, pertanto, ai sensi di quanto previsto dal Decreto sopra richiamato, i valori soglia di riferimento minimo e massimo del rapporto tra spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, previsti rispettivamente dalla tabella 1 del comma 1 dell'articolo 4 e dalla tabella 3 del comma 1 dell'art. 6, sono stabiliti tra il 27,6% e il 31,6%;

Per il Comune di Petriano, relativamente ai tre ultimi rendiconti approvati risultano i dati riportati di seguito

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2022
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	570.623,24
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	360,00
Totale spesa	570.983,24

Eccezioni	
Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere) (-)	44.100,83
Rimborso da amministrazioni locali per personale in convenzione (-)	2.219,31
Rimborso per straordinari personale per elezioni statali/regionali (-)	11.775,31
Arretrati contrattuali 2019-2021 riferiti ad annualità precedenti il 2022	14.908,20

Totale spesa	497.979,59
---------------------	-------------------

Entrate correnti (accertamenti a competenza)

Titolo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.513.677,79	1.646.050,33	1.696.761,66
2 - Trasferimenti correnti	328.824,81	261.360,79	294.954,06
Rimborsi derivanti da Amministrazioni locali per convenzioni segreteria (-) (titolo 2)	47.255,70	51.444,86	44.100,83
Rimborsi derivanti da Amministrazioni locali per personale in convenzione (-) (titolo 2)	0,00	4.112,12	2.219,31
Rimborsi derivanti per rilevazioni ISTAT (-) (titolo 2)	0,00 €	1.680,61	0,00
Rimborso per straordinari personale per elezioni (-) (titolo 2)	8.650,90	0,00	11.775,31
Rimborsi spese per progetti crescita ed integrazione (-)	0,00	6.300,00	0,00



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

(titolo 2)			
2 - Trasferimenti correnti (NETTE)	272.918,21	197.823,20	236.858,61
3 - Entrate extratributarie	241.801,77	245.357,39	310.571,14
Totale entrate	2.028.397,77	2.089.230,92	2.244.191,41

		ANNO	
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>	2024		
	ANNO	VALORE	FASCI A
Popolazione al 31 dicembre	2022	2.773	c
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	(a) 497.979,59 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1) 496.986,61 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	2.028.397,77 €	
	2021	2.089.230,92 €	
	2022	2.244.191,41 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.120.606,70 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	90.683,81 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b) 2.029.922,89 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	24,53%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)	27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)	31,60%

Quindi, il Comune di Petriano, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, rientra nella casistica dei Comuni in cui il rapporto fra la Spesa di personale e le Entrate correnti risulta inferiore al valore soglia più basso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, del Decreto per ciascuna fascia demografica;

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto richiamato "a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica".



COMUNE DI PETRIANO (Provincia di Pesaro e Urbino)

Situazione dell'ente

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	62.279,13 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	560.258,72 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024	(h)		30,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	149.095,98 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	149.095,98 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	646.082,59 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	560.258,72 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	(o)	560.258,72 €	
SPESA PERSONALE PREVISTA NELL'ANNO	2024	(P)	525.771,50 €	
MARGINE DI INCREMENTO NETTO	2024	(Q)	34.487,22 €	

Pertanto il Comune di Petriano dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 34.487,22 fino al raggiungimento del primo valore soglia del 27,60%:

Di seguito si evidenzia il rapporto tra spesa di personale e entrate correnti nette previsto per il triennio 2024-2026:

Macroaggregato	2024	2025	2026
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	623.030,16	617.220,48	617.220,48
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00		
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00		
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00		
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00		
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00		
Totale spesa	623.030,16	617.220,48	617.220,48

Eccezioni			
Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere) (-)	56.958,66	56.958,66	56.958,66
Entrata incentivi Progettazione uff.tecnico (cap.167 - 167/2) (-)	4.100,00	4.100,00	4.100,00
Entrata diritti di segreteria segretario comunale (cap.76/0) (-)	500,00	1.000,00	1.000,00
Figura P.N.R.R. finanziata da contributo (-)	35.700,00	35.700,00	35.700,00



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	525.771,50	519.461,82	519.461,82
---	-------------------	-------------------	-------------------

ENTRATE (Previste)	2024	2025	2026
TITOLO I	1.707.441,00	1.702.378,00	1.702.378,00
TITOLO II	200.702,68	171.582,68	169.582,68
TITOLO III	290.366,24	280.887,24	280.887,24
TOTALE ENTRATE	2.198.509,92	2.154.847,92	2.152.847,92

ECCEZIONE 1	Rimborsi derivanti da Amministrazioni locali per convenzioni segreteria (-) (titolo 2)	56.958,66	56.958,66	56.958,66
ECCEZIONE 2	Rimborsi derivanti da Amministrazioni locali per personale in convenzione (-) (titolo 2)	0,00	0,00	0,00
ECCEZIONE 3	Entrate da diritti di segreteria segretario + incentivi ufficio tecnico	4.600,00	5.100,00	5.100,00
ECCEZIONE 2	Rimborso per finanziamento figura P.N.R.R.	35.700,00	35.700,00	35.700,00
ECCEZIONE 3	Rimborsi derivanti per rilevazioni ISTAT (-) (titolo 2)	0,00	0,00	0,00
ECCEZIONE 4	Rimborsi spese per progetti crescita ed integrazione (-) (titolo 2)	0,00	0,00	0,00
	TOTALE ENTRATE NETTE	2.076.952,26	2.057.089,26	2.055.089,26

FCDE A PREVISIONE	132.819,20	132.894,28	132.894,28
--------------------------	-------------------	-------------------	-------------------

PERCENTUALE	26,71%	27,00%	27,02%
--------------------	---------------	---------------	---------------

LIMITE LAVORO FLESSIBILE

per il comune di Petriano il limite ai sensi dell'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 risulta pari ad euro **13.291,96**;

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO - PERSONALE P.N.R.R.

Visto l'Art.31-bis (Potenziamento amministrativo dei comuni e misure a supporto dei comuni del Mezzogiorno) del D.L. n.152/2021 "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose. (21G00166)" convertito con modificazioni dalla Legge n.233/2021, in particolare:

- Comma 1: Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante*



COMUNE DI PETRIANO (Provincia di Pesaro e Urbino)

dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.;

- *Comma 4: Alle assunzioni a tempo determinato previste dai commi 1 e 3 i comuni possono applicare le disposizioni previste dagli articoli 1, comma 3, 3-bis e 3-ter del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;*
- *Comma 5: Al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le assunzioni previste dai commi 1 e 3, è istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero dell'interno, con una dotazione di 30 milioni di euro annui per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026. Le predette risorse sono ripartite tra i comuni attuatori dei progetti previsti dal PNRR con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'interno e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, sulla base del monitoraggio delle esigenze assunzioni. A tale fine i comuni interessati comunicano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri ((, entro il 30 luglio 2022,)) le esigenze di personale connesse alla carenza delle professionalità strettamente necessarie all'attuazione dei predetti progetti il cui costo non è sostenibile a valere sulle risorse disponibili nel bilancio degli enti. Il comune beneficiario è tenuto a riversare ad apposito capitolo di entrata del bilancio dello Stato l'importo del contributo non utilizzato nell'esercizio finanziario;*

Dato atto che possono presentare la richiesta di contributo, ai sensi dell'art. 31-bis, co. 5 del DL 152/2021 i Comuni che possiedono tutti i seguenti requisiti:

- a) popolazione inferiore a 5.000 abitanti: occorre fare riferimento al dato che emerge dal certificato anagrafico del Comune alla data del 1° gennaio 2022.
- b) stato di soggetto attuatore di progetti previsti dal PNRR: a tal fine occorre per ciascun progetto disporre degli estremi del relativo Codice Unico di Progetto (CUP) nello stato DEFINITIVO e ATTIVO;
- c) condizione di insostenibilità, a valere sulle risorse disponibili nei propri bilanci, del costo per l'assunzione a tempo determinato, per una durata anche superiore ai 36 mesi ma non superiore al 31 dicembre 2026, di personale non dirigenziale in possesso delle professionalità strettamente necessarie all'attuazione dei predetti progetti. La non sostenibilità del costo di tali assunzioni deve essere oggetto di asseverazione da parte dell'organo di revisione dell'ente;

Visto che il comune di Petriano ha:

- ricevuto l'asseverazione del revisore unico dei conti, Dott. Andrea Garbuglia, rilasciata il 19-05-2022 nella quale viene asseverata la non sostenibilità del costo totale delle assunzioni programmate a valere sul bilancio dell'ente.
- presentato richiesta al Dipartimento della funzione pubblica in data 20-05-2022, nella quale sono state espresse le seguenti esigenze di personale per l'attuazione dei progetti P.N.R.R., nel dettaglio:
 - Istruttore Direttivo Tecnico – categoria professionale "D" – percentuale di impiego 100% - (36/36 ore settimanali) - con decorrenza 15/06/2022 – 31/12/2026;

che con Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n° 43 del 20/02/2023 è stato definito il riparto del fondo, previsto dall'art. 31-bis, co. 5 del DL 152/2021, per le assunzioni di personale a tempo determinato fino all'anno 2026, a favore di 760 Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti e attuatori dei progetti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che hanno presentato istanza di richiesta dal 2 al 31 maggio 2022.

Dato atto che il comune di Petriano risulta destinatario delle seguenti risorse:

- anno 2022 - €. 20.821,92
- anno 2023 - €. 38.000,00
- anno 2024 - €. 38.000,00



COMUNE DI PETRIANO (Provincia di Pesaro e Urbino)

- anno 2025 - €. 38.000,00
- anno 2026 - €. 38.000,00

che con Determina n.61 del 10-10-2023 Reg.Gen.241 è stato assunto, per il periodo 16-10-2023 - 31-12-2026 il FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO, adibito al settore assetto ed uso del territorio per specifiche professionalità per i progetti previsti dal PNRR;

che con nota del 06-02-2024, prot.899, il FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO per i progetti previsti dal PNRR assunto in data 16-10-2023, ha presentato le proprie dimissioni volontarie, indicando come ultimo giorno di servizio il 29-02-2024;

con Determina n.9 del 08-02-2024 Reg.Gen.20 si è preso atto della dimissioni volontarie del dipendente a tempo determinato (fino 31/12/2026) e a tempo pieno (36/36), matricola n.992 - profilo professionale funzionario direttivo tecnico - con decorrenza 01-03-2024 (ultimo giorno di servizio 29-02-2024);

Si prevede, quindi, l'assunzione con contratto a tempo determinato part-time per il periodo restante (fino al 31-12-2026), di un FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO area DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE ex categoria D da adibire al settore assetto ed uso del territorio per specifiche professionalità per i progetti previsti dal PNRR;

Il comune di Petriano presenta un limite, per lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 pari ad euro **13.291,96**;

si segnala, tuttavia, che ai sensi dell'art.31-bis, 1° comma, del D.L.152/2021:

a) le richiamate assunzioni possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000 (per i soli Comuni in dissesto: spesa media per lavoro flessibile del triennio precedente l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato);

b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;

c) le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

quindi le previsioni di Assunzioni a tempo determinato, legate al P.N.R.R., non rilevano ai fini del calcolo dei limiti/tetti di spesa di personale attualmente vigenti;

CESSAZIONI DI PERSONALE PREVISTE NEL TRIENNIO

Con la Determina n.51 del 21-08-2023 Reg.Gen.196 si è preso atto delle dimissioni volontarie del Dipendente Matricola n.570, categoria Operatori esperti, ex B3, avendo maturato i requisiti previsti per legge per essere collocato a riposo, con decorrenza 01-03-2024 (ultimo giorno lavorativo 29-02-2024);

Con nota del 06-02-2024, prot.899, il FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO per i progetti previsti dal PNRR assunto in data 16-10-2023, ha presentato le proprie dimissioni volontarie, indicando come ultimo giorno di servizio il 29-02-2024;

FABBISOGNO DI PERSONALE



COMUNE DI PETRIANO (Provincia di Pesaro e Urbino)

Alla luce di quanto sopra, sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

si ritiene, al momento, di **prevedere, il seguente piano di fabbisogno di personale e piano occupazionale per il triennio 2024-2026:**

PIANO OCCUPAZIONALE 2024

Personale a Tempo Indeterminato

- Si prevede, dal **01-03-2024** l'assunzione di un Operatore Esperto area degli operatori esperti, Ex categoria B, a tempo pieno (**36/36 ore settimanali**) e **indeterminato**, da assegnare al settore assetto ed uso del territorio;

si evidenzia che per il reclutamento della figura sopracitata, saranno utilizzate le seguenti modalità:

- Espletamento delle procedure di cui all'art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001;
 - Procedura concorsuale
- sostituzione delle unità di personale di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o eventuali assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020.

Personale a Tempo Determinato

Alla luce delle dimissioni volontarie dal servizio presentate in data 06-02-2024 prot.899 dal FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO per i progetti previsti dal PNRR assunto in data 16-10-2023, ultimo giorno di servizio il 29-02-2024;

- Si Prevede l'assunzione con contratto a tempo determinato part-time per un periodo di anni due, (fino 31-12-2026) di un FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO area DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE ex categoria D da adibire al settore assetto ed uso del territorio per specifiche professionalità per i progetti previsti dal PNRR;

La spesa per la suddetta assunzione è finanziata dai fondi di cui al comma 5 dell'art. 31 bis del D.L. 6 novembre 2021 n. 152 convertito in Legge n. 233 del 29 dicembre 2021, assegnati al Comune dal Ministero dell'Interno, con provvedimento dirigenziale del 3 maggio 2023.

PIANO OCCUPAZIONALE 2025

- sostituzione delle unità di personale di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o eventuali assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020.



COMUNE DI PETRIANO (Provincia di Pesaro e Urbino)

PIANO OCCUPAZIONALE 2026

- sostituzione delle unità di personale di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o eventuali assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020.

Inoltre, si dà atto che:

- la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi e in relazione ai vincoli derivanti da norme che disciplinano le assunzioni negli Enti Locali;
- si potrà ricorrere ad assunzioni temporanee, per esigenze straordinarie e contingibili, di personale a tempo determinato, anche fuori ruolo e, nei limiti di legge, per sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto oppure per le fattispecie disciplinate dalla legge o dai CC.NN.LL. del Comparto Regioni-Autonomie Locali;
- in ottemperanza al D.L. n. 152/2021, convertito in legge dalla L. n. 233/2021, che ha introdotto alcune importanti previsioni volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, si potrà ricorrere ad ulteriori assunzioni a tempo determinato di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR. Inoltre, come già riportato, al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per tali assunzioni, è istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero dell'interno con una dotazione di 30 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026.

Alla luce di quanto sopra, viene aggiornata la dotazione organica dell'Ente, riportata al paragrafo 3.3.1 di questa stessa sottosezione del PIAO, come segue:

SETTORE 1: SERVIZI AMMINISTRATIVI E SOCIALI: N.4 dipendenti

CATEGORIA (EX CCNL 31.3.1999)	Area di classificazione (CCNL 16-11- 2022)	PROFILO PROFESSIONALE	Previsti	Occupati	Da ricoprire
D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	1	-
C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1	-
C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	2	2	-

SETTORE 2: AFFARI GENERALI – CONTABILI – FINANZIARI – PERSONALE: N.3 dipendenti

CATEGORIA (EX CCNL 31.3.1999)	Area di classificazione (CCNL 16-11- 2022)	PROFILO PROFESSIONALE	Previsti	Occupati	Da ricoprire
-------------------------------------	---	--------------------------	----------	----------	-----------------



COMUNE DI PETRIANO

(Provincia di Pesaro e Urbino)

D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO DIRETTIVO CONTABILE	1	1	-
C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1	1	-
C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1	-

SETTORE 3: ASSETTO ED USO DEL TERRITORIO: N.6 dipendenti

CATEGORIA (EX CCNL 31.3.1999)	Area di classificazione (CCNL 16-11- 2022)	PROFILO PROFESSIONALE	Previsti	Occupati	Da ricoprire
D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO	2	2	-
D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO (p.n.r.r.) TEMPO PIENO 36/36 E DETEMMINATO FINO 31/12/2026	1	0	1
B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE TECNICO- MANUTENTIVO	3	2	1

Infine, si dà atto anche che:

- non vi sono posizioni lavorative di dipendenti in sovrannumero né vi sono posizioni lavorative di dipendenti in eccedenza, per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente, per cui non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità;
- questo ente non è soggetto agli obblighi derivanti dalla disciplina in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- il piano dei fabbisogni di personale sopra riportato rispetta i limiti di cui al D.M. 17 marzo 2020, sia nell'esercizio finanziario 2023, sia negli anni successivi; il piano triennale dei fabbisogni di personale sopra riportato è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001, dell'articolo 1, comma 557 ter, della legge n. 296/2006;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
 - modifica del personale in termini di livello/inquadramento.
- **Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree**
Non previste
- **Modifiche del personale in termini di livello / inquadramento**



COMUNE DI PETRIANO

(Provincia di Pesaro e Urbino)

Non previste

3.3.4 Strategia di copertura del Fabbisogno

Relativamente alle esigenze assunzionali riportate al paragrafo 3.3.2 di questa stessa sottosezione del PIAO si opererà come riportato di seguito.

Sostituzione di altro personale di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili: reclutamento tramite le procedure indicate di seguito, previo espletamento della procedura di cui all'art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001:

- utilizzo di graduatorie vigenti del Comune o di altri Enti;
- interpello ai sensi dell'articolo 3-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, nel testo introdotto dalla legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, avente per oggetto: "Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali";
- concorso pubblico.

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- 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);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali).

PRIORITA' STRATEGICHE:

- Mantenimento di un adeguato livello di conoscenza delle normative e dei relativi aggiornamenti;
- Sviluppo competenze informatiche;
- formazione trasversale in materia di prevenzione della corruzione e gestione del rischio corruttivo, di trasparenza amministrativa;
- formazione specialistica settoriale in materia di appalti e contrattualistica pubblica;
- apporto operativo alle strategie di gestione dei finanziamenti PNRR,
- rafforzare le competenze trasversali o soft skills

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

- *Umane*

Segretario Comunale e Funzionari con incarico di Elevata qualificazione

gli attuali stanziamenti di bilancio verranno appositamente integrati qualora non risultassero sufficienti per far fronte ai costi da sostenere in termini di formazione. Verrà valutata nel corso dell'esercizio tale evenienza, anche in considerazione delle risorse finanziarie disponibili.

- *Finanziarie*

Gli attuali stanziamenti di bilancio verranno appositamente integrati, nei limiti delle risorse complessivamente disponibili, qualora non risultassero sufficienti per far fronte ai costi da sostenere in termini di formazione.

- *Strumentali*

Hardware e software a disposizione degli uffici.

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

- Banche dati (Enti Online, Omnia e Memoweb, Formula EDK, OnePA)



COMUNE DI PETRIANO

(Provincia di Pesaro e Urbino)

- Webinar (Unione Montana, Albo Segretari Comunali e Provinciali, ASMEL, La.To. Pubblico Syllabus)
- Giornate di formazione (Provincia di Pesaro e Urbino, ANUSCA)
- Altri soggetti esterni specializzati in attività formative secondo le richieste dei singoli settori

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

- Acquisto di banche dati e fornitura di codici ai dipendenti per consultazione e download;
- Selezione di webinar incentrati su materie particolarmente rilevanti;
- Permessi per seguire corsi di formazione organizzati presso altri enti.

La progettazione in dettaglio di ulteriori corsi da erogare, con l'individuazione e definizione dello specifico target relativo alla materia di competenza, dei singoli moduli, durata, docenze, modalità di erogazione, è effettuata ad opera del dirigente competente per se stesso e per i propri dipendenti in modo da garantire un impegno complessivo di durata non inferiore a 24 ore annuali, ai sensi di quanto previsto dalla direttiva del 28 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come il Comune di Petriano, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del documento con i documenti di programmazione e completezza del documento e per la sua integrazione nel complessivo ciclo di programmazione e di performance dell'ente.

Nelle more di valutare un'integrazione degli strumenti di monitoraggio delle varie sezioni del PIAO, in sede di prima applicazione il monitoraggio dell'attuazione delle azioni previste nel 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";
- su base annuale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2024 – 2026**

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

ALLEGATO 1

PIANO DEGLI OBIETTIVI 2024



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

ENTE: COMUNE DI PETRIANO

**CENTRO DI RESPONSABILITA':
SEGRETARIO COMUNALE**

ANNO: 2024

RESPONSABILE: TINTI PAOLO

OBIETTIVI

COD.	DENOMINAZIONE	Pesatura %
1	COORDINAMENTO PREDISPOSIZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024 - 2026	15 %
2	PREDISPOSIZIONE E COORDINAMENTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2024 E ATTUAZIONE DELLE PREVISIONI DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DELL'ANNUALITA' PRECEDENTE	15 %
3	COORDINAMENTO SULL'ATTUAZIONE PROGETTI PA DIGITALE 2026	20 %
4	RISPETTO TEMPI DI PAGAMENTO	30 %
5	ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DALLA SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024 - 2026, ANNUALITA' 2024 - PER QUANTO DI COMPETENZA.	20 %



COMUNE DI PETRIANO

(Provincia di Pesaro e Urbino)

OBIETTIVO

CODICE	1	Pesatura %	15%
DESCRIZIONE	COORDINAMENTO PREDISPOSIZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024 - 2026		
SCADENZA	Predisposizione del PIAO entro il termine previsto dalla normativa vigente.		
INDICATORE DI RISULTATO	Realizzazione delle azioni entro la scadenza.		

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO
Esame delle disposizioni vigenti e predisposizione del PIAO 2024-2026	15-04-2024	TINTI PAOLO	Settore AA.GG.



COMUNE DI PETRIANO

(Provincia di Pesaro e Urbino)

OBIETTIVO

CODICE	2	Pesatura %	15%
DESCRIZIONE	PREDISPOSIZIONE E COORDINAMENTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2024 E ATTUAZIONE DELLE PREVISIONI DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DELL'ANNUALITA' PRECEDENTE		
SCADENZA	Entro le date previste dal Contratto collettivo nazionale		
INDICATORE DI RISULTATO	Stipula del CCI entro la scadenza		

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO
Esame del Contratto collettivo nazionale	28-02	TINTI PAOLO	Responsabile Settore AA.GG.
Coordinamento della predisposizione del CCI e di tutti gli atti propedeutici e conseguenti	30-06	TINTI PAOLO	Responsabile Settore AA.GG.
Stipula del CCI	30-09	TINTI PAOLO	Responsabile Settore AA.GG.



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

OBIETTIVO

CODICE	3	Pesatura %	20%
DESCRIZIONE	COORDINAMENTO SULL'ATTUAZIONE PROGETTI PA DIGITALE 2026		
SCADENZA	31-12-2024		
INDICATORE DI RISULTATO	Contrattualizzazione fornitori entro le scadenze previste nei bandi		

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO (legenda)
Predisposizione di tutte gli atti e attività necessari per il raggiungimento dell'obiettivo.	Quella prevista per i singoli progetti	TINTI PAOLO	Responsabili di Settore

OBIETTIVO

CODICE	4	Pesatura %	30%
OBIETTIVO	RISPETTO DEI TEMPI MEDI PONDERATI DI PAGAMENTO E DELLO STOCK DEL DEBITO COMMERCIALE AL 31.12.2024 EX LEGGE N. 145/2018, ART. 1 C. 859-873		
DESCRIZIONE	Dare attuazione alla Legge n. 190/2012 e al Decreto Legislativo n. 33/2013, così come modificati dal Decreto Legislativo n. 97 del 25.05.2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza". Tra le riforme abilitanti per l'attuazione del PNRR, a cui è subordinata l'assegnazione delle risorse previa verifica semestrale, che l'Italia si è impegnata a realizzare in linea con le raccomandazioni della Commissione europea, è prevista la Riforma n. 1.11 relativa alla "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie". La riforma prevede che, entro il quarto trimestre 2024 (con conferma al quarto trimestre 2025), siano conseguiti specifici obiettivi quantitativi (target) in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo, per ciascuno dei seguenti quattro comparti delle pubbliche amministrazioni: i) Amministrazioni Centrali, che includono le Amministrazioni dello Stato, gli Enti pubblici nazionali e gli Altri enti, ii) le Regioni e Province autonome, iii) gli Enti locali e iv) gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale		
SCADENZA	31-12		
INDICATORE DI RISULTATO	gli indicatori da utilizzare sono costituiti dalla media ponderata (con l'importo delle fatture) dei tempi di pagamento e di ritardo; ➤ qualora la media ponderata risultasse inferiore alla media semplice di oltre 15 giorni nel 2024, va utilizzata, in sostituzione, la media semplice; ➤ I target da raggiungere sono fissati in 30 giorni per l'indicatore del tempo		



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

	medio di pagamento il target è pari a zero per l'indicatore del tempo medio di ritardo gli indicatori devono essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare totale delle fatture ricevute (e dovute), per il target 2024
--	---

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO (legenda)
Attuare le misure previste per quanto di competenza	31-12	TINTI PAOLO	Responsabili di Settore

OBIETTIVO

CODICE	5	Pesatura %	20%
OBIETTIVO	ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DALLA SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024 - 2026 PER QUANTO DI COMPETENZA.		
DESCRIZIONE	Dare attuazione alla Legge n. 190/2012 e al Decreto Legislativo n. 33/2013, così come modificati dal Decreto Legislativo n. 97 del 25.05.2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza".		
SCADENZA	31-12		
INDICATORE DI RISULTATO	Predisposizione di tutti gli atti necessari al raggiungimento dell'obiettivo nel rispetto della normativa di riferimento.		

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO (legenda)
Attuare le misure previste per quanto di competenza	31-12	TINTI PAOLO	Responsabili di Settore
Pubblicare sul portale amministrazione trasparente i dati di propria competenza ed aggiornare quelli già pubblicati	31-12	TINTI PAOLO	Responsabili di Settore
Informare i cittadini attraverso il sito web istituzionale, aumentando il grado di trasparenza delle informazioni sull'operato dell'ente	31-12	TINTI PAOLO	Responsabili di Settore



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

ENTE: COMUNE DI PETRIANO

CENTRO DI RESPONSABILITA': Settore Servizi Amministrativi e Sociali

ANNO: 2024

RESPONSABILE: MARCIA ANNA VOLPINI

OBIETTIVI

COD.	DENOMINAZIONE	Pesatura %
1	ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI E COORDINAMENTO PROGETTUALE INIZIATIVA "BENESSERE IN COMUNE"	30
2	COORDINAMENTO ED ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI RELATIVI ALLE CONSULTAZIONI ELETTORALI AMMINISTRATIVE ED EUROPEE 2024	30
3	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO PREVISTI DALLE VIGENTI DISPOSIZIONI (art. 4-bis D.L. n. 13/2023 conv. in L. 41/2023)	30 %
4	ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DALLA SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 – 2025 PER QUANTO DI COMPETENZA.	10%



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

OBIETTIVO

CODICE	1	Pesatura %	30%
OBIETTIVO	ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI E COORDINAMENTO PROGETTUALE INIZIATIVA “BENESSERE IN COMUNE”		
DESCRIZIONE	La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia, con Avviso del 30.11.2023), ha comunicato la concessione di apposito finanziamento al Comune, in relazione all’iniziativa, promossa dal medesimo dicastero, denominata “Benessere in Comune”. Tale iniziativa, rivolta ai Comuni con popolazioni inferiore a 5000 abitanti, a seguito di apposita manifestazione d’interesse, prevede la realizzazione di progetti, orientati al benessere delle famiglie con figli in età preadolescenziale ed adolescenziale (7 – 14 anni), a supporto del funzioni educative genitoriali, del dialogo intergenerazionale e della socializzazione. Questo Comune ha formalizzato apposito “atto di adesione”, relativamente all’azione che prevede l’allestimento di uno spazio attrezzato, per attività di studio ed aggregazione sociale di minorenni e famiglie. Le linee guida emanate dalla Presidenza del Consigli dei Ministri prevedono specifiche tempistiche e modalità per l’avvio, l’attuazione e rendicontazione degli interventi, da parte dei Comuni beneficiari del finanziamento, i quali dovranno concludersi entro il 365^ giorno successivo alla data di avvio delle attività, salvo eventuale proroga.		
SCADENZA	31.12.2024		
INDICATORE DI RISULTATO	Predisposizione degli atti necessari al raggiungimento dell’obiettivo entro le rispettive scadenze previste		

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO (legenda)
Predisposizione ed invio al DIPOFAM del Piano Operativo e relativa proposta di delibera di approvazione della Giunta comunale	30 gg. dalla comunicazione di avvenuta registrazione dell’Atto di adesione comunale	VOLPINI MARCIA ANNA	RESPONSABIL E SETTORE ASSETTO ED USO DEL TERRITORIO
Avvio delle attività ed invio comunicazione al Dipartimento, ai fini dell’erogazione del finanziamento concesso al Comune	15 gg. dalla comunicazione di approvazione del piano operativo da parte del Dipartimento	VOLPINI MARCIA ANNA	
Predisposizione ed invio della relazione finale e rendicontazione delle spese	60 gg. dal termine delle attività	VOLPINI MARCIA ANNA	



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

OBIETTIVO

CODICE	2	Pesatura %	30%
OBIETTIVO	COORDINAMENTO ED ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI RELATIVI ALLE CONSULTAZIONI ELETTORALI AMMINISTRATIVE ED EUROPEE 2024		
DESCRIZIONE	In data 8 – 9 giugno 2024 si terranno le consultazioni elettorali, per il rinnovo del consiglio comunale e del Parlamento europeo. L'ufficio elettorale comunale è chiamato ad assolvere numerosi adempimenti, connessi alla procedura elettorale, nel rigoroso rispetto della complessa normativa di settore e secondo le direttive che saranno impartite con specifiche circolari ministeriali e prefettizie.		
SCADENZA	31/08/2024		
INDICATORE DI RISULTATO	Realizzazione delle azioni entro le rispettive scadenze previste		

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO (legenda)
Revisioni straordinarie delle liste elettorali, acquisizione ed istruttoria delle richieste di iscrizione nelle c.d. liste aggiunte dei cittadini comunitari residenti nel Comune	Da definirsi con apposite circolari ministeriali	VOLPINI MARCIA ANNA	CARDELLINI ANNAROSA
Costituzione dell'ufficio elettorale e relativo coordinamento delle attività	Da definirsi con apposite circolari ministeriali	VOLPINI MARCIA ANNA	
Approvvigionamento materiale ed allestimento seggi elettorali	Da definirsi con apposite circolari ministeriali	VOLPINI MARCIA ANNA	CARDELLINI ANNAROSA
Adempimenti inerenti alla nomina degli scrutatori e Presidenti di seggio	Da definirsi con apposite circolari ministeriali	VOLPINI MARCIA ANNA	CARDELLINI ANNAROSA
Predisposizioni degli atti ed adempimenti connessi alla propaganda elettorale e presentazione delle candidature	Da definirsi con apposite circolari ministeriali	VOLPINI MARCIA ANNA	CARDELLINI ANNAROSA
Attività connesse all'espletamento delle operazioni di votazione, scrutinio e relativo monitoraggio/invio dati alla Prefettura,	10.06.2024	VOLPINI MARCIA ANNA	CARDELLINI ANNAROSA



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

tramite apposita piattaforma ministeriale			
Predisposizione ed invio dei rendiconti elettorali	Da definirsi con apposite circolari ministeriali	VOLPINI MARCIA ANNA	SARTI EDOARDO

OBIETTIVO

CODICE	3	Pesatura %	30%
OBIETTIVO	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO PREVISTI DALLE VIGENTI DISPOSIZIONI (art. 4-bis D.L. n. 13/2023 conv. in L. 41/2023)		
DESCRIZIONE	<i>L'art. 4-bis D.L. n. 13/2023 conv. in L. 41/2023 ha previsto che "le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64"</i>		
SCADENZA	31-12-2024		
INDICATORE DI RISULTATO	Indicatore dei tempi medi di pagamento non superiore a 30 gg.		

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO (legenda)
Studio della normativa di riferimento.	30-04-2023	VOLPINI MARCIA ANNA	
Proposte e indicazioni ai titolari di incarichi	31-07-2023	VOLPINI MARCIA	



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

di Elevata Qualificazione		ANNA	
Verifica	31-12-2023	VOLPINI MARCIA ANNA	



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

OBIETTIVO

CODICE	4	Pesatura %	10%
OBIETTIVO	ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DALLA SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 - 2025 PER QUANTO DI COMPETENZA.		
DESCRIZIONE	Dare attuazione alla Legge n. 190/2012 e al Decreto Legislativo n. 33/2013, così come modificati dal Decreto Legislativo n. 97 del 25.05.2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza".		
SCADENZA	31-12-2024		
INDICATORE DI RISULTATO	Predisposizione di tutti gli atti necessari al raggiungimento dell'obiettivo nel rispetto della normativa di riferimento.		

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO (legenda)
Attuare le misure previste per quanto di competenza	31-12-2024	VOLPINI MARCIA ANNA	
Pubblicare sul portale amministrazione trasparente i dati di propria competenza ed aggiornare quelli già pubblicati	31-12-2024	VOLPINI MARCIA ANNA	
Informare i cittadini attraverso il sito web istituzionale, aumentando il grado di trasparenza delle informazioni sull'operato dell'ente	31-12-2024	VOLPINI MARCIA ANNA	



COMUNE DI PETRIANO

(Provincia di Pesaro e Urbino)

ENTE: COMUNE DI PETRIANO

CENTRO DI RESPONSABILITA': AREA CONTABILE

ANNO: 2024

RESPONSABILE: EDOARDO SARTI

OBIETTIVI

COD.	DENOMINAZIONE	Pesatura %
1	PREDISPOSIZIONE RELAZIONE DI FINE MANDATO QUINQUIENNIO 2019-2024 (art.4 D.lgs.149 del 06/09/2011)	30 %
2	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO PREVISTI DALLE VIGENTI DISPOSIZIONI (art. 4-bis D.L. n. 13/2023 conv. in L. 41/2023)	30 %
3	PREDISPOSIZIONE RELAZIONE DI INIZIO MANDATO (art.4-bis del D.lgs. 149/2011)	30 %
4	ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DALLA SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 – 2025 PER QUANTO DI COMPETENZA.	10%

NOTE



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

OBIETTIVO

CODICE	1	Pesatura %	30%
OBIETTIVO	PREDISPOSIZIONE RELAZIONE DI FINE MANDATO QUINQUIENNIO 2019-2024 (art.4 D.lgs.149 del 06/09/2011)		
DESCRIZIONE	Raccolta delle informazioni, predisposizione e definizione della relazione di fine mandato quinquennio 2019-2024		
SCADENZA	26.03.2024		
INDICATORE DI RISULTATO	Pubblicazione della relazione, completa del parere del Revisore sul sito internet dell'amministrazione e trasmissione alla Corte dei Conti entro le scadenze previste		

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO (legenda)
• Studio della normativa di riferimento	31-01-2024	EDOARDO SARTI	
• Ricerca e raccolta di tutta la documentazione necessaria;	29-02-2024	EDOARDO SARTI	
• Predisposizione definitiva e trasmissione alla Sezione della Corte dei Conti della Relazione di fine mandato.	26-03-2024	EDOARDO SARTI	



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

OBIETTIVO

CODICE	2	Pesatura %	30%
OBIETTIVO	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO PREVISTI DALLE VIGENTI DISPOSIZIONI (art. 4-bis D.L. n. 13/2023 conv. in L. 41/2023)		
DESCRIZIONE	L'art. 4-bis D.L. n. 13/2023 conv. in L. 41/2023 ha previsto che "le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64"		
SCADENZA	31-12-2024		
INDICATORE DI RISULTATO	Indicatore dei tempi medi di pagamento non superiore a 30 gg.		

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO (legenda)
Studio della normativa di riferimento.	30-04-2023	EDOARDO SARTI	TEREBINTI
Proposte e indicazioni ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione	31-07-2023	EDOARDO SARTI	TEREBINTI
Verifica	31-12-2023	EDOARDO SARTI	TEREBINTI



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

OBIETTIVO

CODICE	3	Pesatura %	30%
OBIETTIVO	PREDISPOSIZIONE RELAZIONE DI INIZIO MANDATO (art.4-bis del D.lgs. 149/2011)		
DESCRIZIONE	L'art.4-bis del D.lgs.149/2011 denominato (Relazione di inizio mandato provinciale e comunale), recita testualmente: <i>“1. Al fine di garantire il coordinamento della finanza pubblica, il rispetto dell'unità economica e giuridica della Repubblica e il principio di trasparenza delle decisioni di entrata e di spesa, le province e i comuni sono tenuti a redigere una relazione di inizio mandato, volta a verificare la situazione finanziaria e patrimoniale e la misura dell'indebitamento dei medesimi enti. 2. La relazione di inizio mandato, predisposta dal responsabile del servizio finanziario o dal segretario generale, è sottoscritta dal presidente della provincia o dal sindaco entro il novantesimo giorno dall'inizio del mandato. Sulla base delle risultanze della relazione medesima, il presidente della provincia o il sindaco in carica, ove ne sussistano i presupposti, possono ricorrere alle procedure di riequilibrio finanziario vigenti.”</i>		
SCADENZA	Entro 90 gg dall'inizio del mandato		
INDICATORE DI RISULTATO	Pubblicazione della relazione sul sito internet dell'amministrazione entro la scadenza prevista		

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO (legenda)
Studio della normativa per la corretta predisposizione della relazione	30-06-2024	EDOARDO SARTI	
Raccolta di tutta la documentazione necessaria	31-07-2024	EDOARDO SARTI	
Elaborazione e redazione della relazione di Inizio Mandato	31-08-2024	EDOARDO SARTI	



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

OBIETTIVO

CODICE	4	Pesatura %	10%
OBIETTIVO	ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DALLA SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 – 2025 PER QUANTO DI COMPETENZA.		
DESCRIZIONE	Dare attuazione alla Legge n. 190/2012 e al Decreto Legislativo n. 33/2013, così come modificati dal Decreto Legislativo n. 97 del 25.05.2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza".		
SCADENZA	31-12-2024		
INDICATORE DI RISULTATO	Predisposizione di tutti gli atti necessari al raggiungimento dell'obiettivo nel rispetto della normativa di riferimento.		

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO (legenda)
Attuare le misure previste per quanto di competenza	31-12-2024	EDOARDO SARTI	SPEGNE TEREBINI
Pubblicare sul portale amministrazione trasparente i dati di propria competenza ed aggiornare quelli già pubblicati	31-12-2024	EDOARDO SARTI	SPEGNE TEREBINI
Informare i cittadini attraverso il sito web istituzionale, aumentando il grado di trasparenza delle informazioni sull'operato dell'ente	31-12-2024	EDOARDO SARTI	SPEGNE TEREBINI



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

ENTE: COMUNE DI PETRIANO

CENTRO DI RESPONSABILITA': SETTORE ASSETTO ED USO DEL TERRITORIO

ANNO: 2024

RESPONSABILE: RUGOLETTI DAVIDE

OBIETTIVI

COD.	DENOMINAZIONE	Pesatura %
1	APPROVAZIONE DEFINITIVA VARIANTE AL PRG VIGENTE	30 %
2	REALIZZAZIONE PROGETTO DI SISTEMAZIONE AREA COMUNALE PER: "BENESSERE IN COMUNE"	30 %
3	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO PREVISTI DALLE VIGENTI DISPOSIZIONI (art. 4-bis D.L. n. 13/2023 conv. in L. 41/2023)	30 %
4	ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DALLA SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 - 2025 PER QUANTO DI COMPETENZA.	10%

NOTE



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

OBIETTIVO

CODICE	1	Pesatura %	30%
OBIETTIVO	APPROVAZIONE DEFINITIVA VARIANTE AL PRG VIGENTE		
DESCRIZIONE	<p>il Comune di Petriano è dotato di PRG approvato in via definitiva dalla Provincia di Pesaro e Urbino in data 24.03.2011 con deliberazione della Giunta Provinciale n. 54. Con atto di C.C. n. 22 del 21.06.2011 ha approvato la variante al PRG vigente in conformità al parere definitivo espresso dall'Amministrazione Provinciale con atto di G.P. n. 54/2011.</p> <p>Nel corso degli ultimi anni sono pervenute, al Comune di Petriano, istanze dei cittadini consistenti nella riduzione/eliminazione della potenzialità edificatoria attualmente prevista, ricomprese o meno in strumenti urbanistici attuativi.</p> <p>Nel dicembre 2023 il Comune ha avviato la procedura per definire la variante al PRG ai fini della riduzione dell'uso del suolo, del carico urbanistico per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.</p> <p>Si rende quindi necessario portare a termine la procedura predisponendo tutti gli atti e le attività necessarie per l'approvazione definitiva della variante al PRG vigente.</p>		
SCADENZA	31-12-2024		
INDICATORE DI RISULTATO	Proposta di delibera e relativi allegati		

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO (legenda)
• Studio della normativa di riferimento	29-02-2024	DAVIDE RUGOLETTI	
• Ricerca e raccolta di tutta la documentazione necessaria;	31-05-2024	DAVIDE RUGOLETTI	
• Predisposizione	31-07-2024-2024	DAVIDE RUGOLETTI	



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

OBIETTIVO

CODICE	2	Pesatura %	30%
OBIETTIVO	REALIZZAZIONE PROGETTO DI SISTEMAZIONE AREA COMUNALE PER: “BENESSERE IN COMUNE”		
DESCRIZIONE	A novembre 2023, il Dipartimento per le Politiche della famiglia ha raccolto le manifestazioni di interesse a partecipare all'intervento denominato “BenessereInComune”, da parte dei comuni fino a 5.000 abitanti e che avessero almeno 100 minorenni residenti di età compresa tra 7 e 14 anni alla data del 1° gennaio 2023, Il Comune di Petriano ha presentato domanda. In data 22/12/2023 il Dipartimento ha pubblicato l'elenco dei comuni che hanno sottoscritto il contratto con il Dipartimento per le politiche della famiglia per l'attuazione di interventi volti al benessere delle famiglie con minorenni di età compresa tra 7 e 14 anni, tra cui il Comune di Petriano. All'interno delle attività da realizzare da parte del Comune sarà prevista la realizzazione di un progetto di sistemazione area comunale per: “benessere in comune”		
SCADENZA	31-12-2024		
INDICATORE DI RISULTATO	Realizzazione del progetto e relativa attuazione entro la scadenza		

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO (legenda)
Studio del bando e della normativa di riferimento	31-03-2024	DAVIDE RUGOLETTI	CHIARA DIOTALLEVI
Predisposizione del progetto	31-07-2024	DAVIDE RUGOLETTI	CHIARA DIOTALLEVI
Realizzazione del progetto	31-12-2024	DAVIDE RUGOLETTI	CHIARA DIOTALLEVI



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

OBIETTIVO

CODICE	3	Pesatura %	30%
OBIETTIVO	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO PREVISTI DALLE VIGENTI DISPOSIZIONI (art. 4-bis D.L. n. 13/2023 conv. in L. 41/2023)		
DESCRIZIONE	L'art. 4-bis D.L. n. 13/2023 conv. in L. 41/2023 ha previsto che "le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64"		
SCADENZA	31-12-2024		
INDICATORE DI RISULTATO	Indicatore dei tempi medi di pagamento non superiore a 30 gg.		

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO (legenda)
Studio della normativa di riferimento.	30-04-2023	DAVIDE RUGOLETTI	CHIARA DIOTALLEVI
Proposte e indicazioni ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione	31-07-2023	DAVIDE RUGOLETTI	CHIARA DIOTALLEVI
Verifica	31-12-2023	DAVIDE RUGOLETTI	CHIARA DIOTALLEVI



COMUNE DI PETRIANO
(Provincia di Pesaro e Urbino)

OBIETTIVO

CODICE	4	Pesatura %	10%
OBIETTIVO	ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DALLA SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 - 2025 PER QUANTO DI COMPETENZA.		
DESCRIZIONE	Dare attuazione alla Legge n. 190/2012 e al Decreto Legislativo n. 33/2013, così come modificati dal Decreto Legislativo n. 97 del 25.05.2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza".		
SCADENZA	31-12-2024		
INDICATORE DI RISULTATO	Predisposizione di tutti gli atti necessari al raggiungimento dell'obiettivo nel rispetto della normativa di riferimento.		

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO (legenda)
Attuare le misure previste per quanto di competenza	31-12-2024	DAVIDE RUGOLETTI	CHIARA DIOTALLEVI
Pubblicare sul portale amministrazione trasparente i dati di propria competenza ed aggiornare quelli già pubblicati	31-12-2024	DAVIDE RUGOLETTI	CHIARA DIOTALLEVI
Informare i cittadini attraverso il sito web istituzionale, aumentando il grado di trasparenza delle informazioni sull'operato dell'ente	31-12-2024	DAVIDE RUGOLETTI	CHIARA DIOTALLEVI



COMUNE DI PETRIANO
(PROVINCIA DI PESARO E URBINO)

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2024 – 2026**

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

ALLEGATO 2

***PIANO DELLE
AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2024 - 2026***

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “*speciali*” - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e “*temporanee*” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

I Decreti Legislativi 198/2006, 196/2000, 165/2001 e per ultima la “*Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità del 23 maggio 2007 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la “*rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*”; temi peraltro ribaditi dalla direttiva 2-2019 adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal sottosegretario delegato alle pari opportunità, non ancora pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale alla data odierna.

Il “*Piano di Azioni Positive*” (PAP) rappresenta, pertanto, un’opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e strumento imprescindibile nell’ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane. I PAP sono piani triennali ed i soggetti deputati alla progettazione ed attivazione sono gli organi di vertice dell’Ente.

Come si legge nella Direttiva 23/05/2007 “... *La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l’innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche*”.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di miglioramento del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Petriano, da anni, promuove azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell’Amministrazione ed il benessere organizzativo dei propri dipendenti, ma ha anche posto le basi per un piano strategico di parità a livello cittadino, con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà e privilegiando la metodologia della progettazione partecipata.

L'attenzione alle tematiche di parità e di pari opportunità è stata rilevata in origine con l'adozione della deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 26.02.2002, predisposta ai sensi dell'art. 7, comma 5, del Decreto Legislativo n. 196/2000 (ora abrogato dal Decreto Legislativo n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito). Successivamente il Comune di Petriano pur registrando un sostanziale livello di parità di genere nella distribuzione del proprio personale tra le varie categorie in cui lo stesso viene contrattualmente collocato ha continuato ad adottare i piani triennali delle azioni positive, a monitorare la loro realizzazione nel tempo e a provvedere agli aggiornamenti che negli anni si rendevano necessari.

Pertanto, con l'adozione del presente documento il Comune di Petriano, come negli anni precedenti, non solo vuole rispondere ad un obbligo normativo, ma vuole continuare ad adottare politiche del lavoro tendenti ad evitare ostacoli per la piena realizzazione di pari opportunità fra uomini e donne, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, di incentivi e di progressioni economiche.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

IL CONTESTO

La realizzazione del presente Piano tiene conto della Struttura organizzativa del Comune di Petriano e vede quali soggetti coinvolti i Responsabili di Settore.

I dati sotto riportati, riferiti al 1° gennaio 2024, dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Petriano, da parte delle donne, non incontri ostacoli particolari.

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro, essendoci una quasi parità nella suddivisione di genere del personale.

QUADRO DEL PERSONALE AL 01.01.2024

DIPENDENTI	N. 12
UOMINI	N.5
DONNE	N. 7

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGGATO PER GENERE

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO	N.12	UOMINI	DONNE
CAT. D	4	2	2
CAT. C	5	0	5
CAT. B	3	3	0
TOTALE	12	5	7

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E PIENO	N.	UOMINI	DONNE
CAT. D	1	/	1
CAT. C	0	/	/
CAT. B	0	/	/

A questi deve essere aggiunto il Segretario Comunale che presta servizio tramite Segreteria in convenzione tra i comuni di Petriano (ente capo-fila), Borgo Pace, Macerata Feltria e Montecalvo in Foglia. Segretario è un uomo.

I titolari degli incarichi di elevata qualificazione, a cui sono state conferite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, sono 3 di cui 1 è donna.

Si prende atto, tendenzialmente, dell'equilibrio della presenza femminile tranne che nel Settore tecnico composto per la maggior parte da uomini.

Non occorre, pertanto, favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del Decreto Legislativo n. 198 dell'11.04.2006, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

Risulta comunque necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per consolidare le pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

OBIETTIVI e AZIONI POSITIVE da ATTIVARE

Il presente piano rimane fedele alle indicazioni previste dal Decreto Legislativo n. 198/2006 e si articola in 6 linee guida che impegnano il Comune di Petriano al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere - A tutti i dipendenti, senza alcuna differenziazione di sesso è garantita, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati programmati in collaborazione con i Responsabili dei Settori. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, previsti in orari compatibili con quelli delle lavoratrici.

Si dà atto che nel corso dell'anno 2023 tutti i dipendenti hanno partecipato a corsi di formazione con riferimento alle proprie competenze professionali nonché alle esigenze dell'Ente.

2) promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro - In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.

Si dà atto che nel corso dell'anno 2023 non vi sono state richieste specifiche.

3) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione - In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni, ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Si dà atto che nel corso dell'anno 2023 il Comune di Petriano ha attivato procedure concorsuali nei quali è stata rispettata la quota di posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione, riservati alle donne.

4) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale - Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

Si dà atto che nel corso dell'anno 2023 sono state espletate procedure concorsuale, garantendo le pari opportunità di accesso fra uomini e donne.

5) il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera –

Si dà atto che nel corso dell'anno 2023 vi sono stati casi di assenze per maternità o congedi parentali o aspettative.

6) implementazione, sul sito web, dell'apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità. Raccolta di osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle RSU per adottare azioni che possono migliorare l'ambiente lavorativo e le relazioni interpersonali.

Si dà atto che nel corso dell'anno 2023 non sono state presentate osservazioni specifiche.

DURATA, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 e sarà aggiornato annualmente.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini, nella sezione Amministrazione trasparente e nella sezione Atti generali.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento.

Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.