



COMUNE DI ORTEZZANO

Provincia di Fermo

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
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)

Sommario

Premessa.....	3
Riferimenti normativi.....	4
SEZIONE 1-SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2- VALORE PUBBLICO, PERFORMARCE E ANTICORRUZIONE	5
<i>2.1 - Valore pubblico -.....</i>	<i>5</i>
<i>2.2 - Performance</i>	<i>6</i>
<i>2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza -</i>	<i>6</i>
SEZIONE 3- ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	8
<i>3.1- Struttura organizzativa -.....</i>	<i>8</i>
<i>3.2- Organizzazione del lavoro agile -</i>	<i>9</i>
<i>3.3- Piano triennale dei fabbisogni di personale - 2024/2026</i>	<i>9</i>
SEZIONE 4- MONITORAGGIO	20

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - introdotto dall'art. 6, comma 1-4, del D. Lgs. n. 80/2021, convertito dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113 - è un nuovo adempimento per le pubbliche amministrazioni, con finalità di semplificazione e razionalizzazione effettuate mediante una *reductio ad unitatem* di una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - tra i quali, in particolare, il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, il Piano della Formazione, il Piano delle Azioni Positive - allo scopo di :

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi, anche in un'ottica di rafforzamento della capacità amministrativa della P.A. funzionale all'attuazione del PNRR;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Con tale strumento ogni Pubblica Amministrazione è indotta a sviluppare una logica pianificatoria strategica e coerente, al fine di indirizzare l'azione amministrativa verso la predisposizione organica e interconnessa dei singoli documenti di programmazione.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori: è uno strumento dotato, altresì, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. Tale configurazione unitaria è evidenziata anche dal Consiglio di Stato, con il parere n. 506 del 02.03.2022, secondo cui il PIAO *"sembra dover costituire uno strumento unitario, "integrato", che sostituisce i piani del passato e li "metabolizza" in uno strumento nuovo e omnicomprensivo, che consenta un'analisi a 360 gradi dell'amministrazione e di tutti i suoi obiettivi da pianificare"*.

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 e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

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

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

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

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti possono procedere 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.

Sulla base della normativa di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

1. **Scheda anagrafica dell'Amministrazione;**
2. **Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione**
 - Sotto sezione 2.2 Performance
 - Sottosezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

3. **Organizzazione e capitale umano**, in cui viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Ente e vengono elencate le strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo;
4. **Monitoraggio**, in cui sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili (solo per Enti con oltre 50 dipendenti).

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1-SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE - In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'Amministrazione:

		NOTE
Comune di	ORTEZZANO	
Indirizzo	PIAZZA UMBERTO I° n. 4	
Codice fiscale/ P. Iva	00390830446	
Recapito telefonico	0734779181	
Sito internet	http://www.comune.ortezzano.fm.it/	
E-mail	protocollo@comune.ortezzano.fm.it	
PEC	comune.ortezzano@emarche.it	
Sindaco	PIERMARINI CARLA	
N. dipendenti al 31/12/2023	6	-di cui n. 1 assunto a tempo determinato con contratto Sisma ex art. 50 del D. Lgs 189/2016 - di cui n. 1 assunto a tempo determinato con contratto PNRR -PNC.
N. abitanti al 31/12/2023	744	

SEZIONE 2- VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 - Valore pubblico -Le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica intendono per valore pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri *stakeholders* creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di Pubbliche Amministrazioni e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una *baseline*, o livello di partenza. La novità sostanziale del PIAO è sicuramente quella di garantire l'unità ai processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di *performance* (cioè dei risultati intermedi direttamente prodotti dalle amministrazioni). La sezione dedicata al valore pubblico deve poter individuare il valore pubblico atteso, la strategia per favorirne la creazione, i fruitori dello stesso, i tempi di attuazione delle politiche finalizzate al valore pubblico e gli indicatori di misurazione. Tutto questo implica un lavoro complesso che non può essere contratto nel presente documento, che sintetizza diversi documenti programmatici.

Il valore atteso corrisponde agli obiettivi strategici e ai programmi operativi riportati nei seguenti documenti:

- *Documento Unico di Programmazione 2024-2026 di cui alla Deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 28/11/2023,*
- *Linee di Mandato del Sindaco per il quinquennio 2021-2026.*

Il sistema integrato di programmazione prevede che gli obiettivi, strategici ed operativi, siano a loro volta collegati agli obiettivi di performance.

2.2 - Performance

La sottosezione "Performance" è predisposta secondo le disposizioni contenute nel D. Lgs n. 150/2009 ed è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di efficienza e di efficacia. Essa deve indicare inoltre le seguenti dimensioni oggetto di programmazione:

- *obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);*
- *obiettivi di digitalizzazione;*
- *obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;*
- *obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;*
- *obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;*
- *obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.*
- *Obiettivi collegati alla tempestività dei pagamenti;*
- *Obiettivi relativi alla formazione dei dipendenti*

In ottemperanza a quanto disposto dal D. Lgs. 150/2009 si garantisce l'individuazione degli obiettivi strategici dell'Ente e degli obiettivi gestionali assegnati ai Responsabili delle Aree, insieme ai relativi indicatori

Si rimanda pertanto all' Allegato A del presente Piano ad oggetto: "*Piano degli Obiettivi e Performance 2024*"

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.

L'analisi del contesto interno, oltre ai dati generali è basata sulla rilevazione ed analisi dei processi organizzativi.

La mappatura dei processi diventa pertanto un modo "razionale" di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente; o meglio di indicare ogni processo nelle sue varie fasi, identificando, per ciascuna, gli elementi fondamentali. Ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, le aree a rischio corruttivo, sono quelle relative a:

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

Nella mappatura, sono evidenziati i seguenti elementi:

- indicazione aree a rischio corruttivo ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge 190 del 2012
- individuazione dei singoli processi;
- suddivisione degli stessi in fasi sotto procedurali;
- determinazione dell'evento inteso come "*verificarsi o modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente*";
- identificazione dei singoli rischi di corruzione inerenti al processo o le sue fasi, considerando anche le cause ed i fattori abilitanti che intervengono per la tenuta dei comportamenti in cui si estrinseca il rischio.
- individuazione di misure specifiche di trattamento del rischio, del responsabile di dette misure e delle modalità e dei tempi di monitoraggio.

- **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti** (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).

- **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.** Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

- **Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.**

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

Si rimanda pertanto all' Allegato B del presente Piano ad oggetto: "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2024/2026".

SEZIONE 3- ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1- *Struttura organizzativa -*

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente relativamente a:

- *Organigramma;*
- *livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;*
- *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;*

L'Ente è strutturato in tre Aree Gestionali:

- *Servizio Amministrativa – Contabile e Tributi;*
- *Servizio Demografico, Servizi Sociali, Vigilanza e Trasporti;*
- *Servizio Tecnico e Tecnico - Manutentivo*

Per ciascuna delle Aree sopraindicate è prevista una figura Apicale, individuata secondo le disposizioni del TUEL e del CCNL vigente. In riferimento ai profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti, è stata individuata, con apposito Deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 02/05/2022, la figura del Responsabile per la Transizione Digitale. Le unità organizzative afferenti alle specifiche Aree sono così strutturate:

- *Servizio Amministrativa – Contabile e Tributi:*
 - n. 1 Istruttore Amministrativo - Contabile;
- *Servizio Demografico, Servizi Sociali, Vigilanza e Trasporti*
 - n. 1 Funzionario di Polizia Locale (art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004);

In ossequio al D. Lgs. 189/2016, ex art. 50, si è provveduto all'assunzione di:

- n. 1 Istruttore Amministrativo – Contabile (assunto con contratto Sisma ovvero ex art. 50 del D. Lgs 189/2016)

- *Area Tecnica - Manutentiva:*

-n. 1 Responsabile di servizio titolare di Elevata Qualificazione (art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2014)

-n. 1 Istruttore Tecnico;

-n. 2 Operatori esperti

In ossequio al D. Lgs. 189/2016, ex art. 50, si è provveduto all'assunzione di:

- n. 1 Istruttore Tecnico (assunto con contratto PNRR-PNC ovvero ex art. 50 del D. Lgs 189/2016)

3.2- Organizzazione del lavoro agile -

Attualmente, il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale sezione del Piano della performance. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Si rimanda pertanto all'Allegato C del presente Piano ad oggetto: "*Piano Organizzativo del Lavoro Agile - POLA 2024*".

3.3- Piano triennale dei fabbisogni di personale - 2024/2026

In tale sezione viene indicata la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- *le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- *le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.*

Gli elementi fondamentali della sottosezione sono:

-Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

VISTA la normativa in atto vigente, ed in particolare le novità introdotte dal D. L. 34/2019 e dal D. M. 17/03/2020 sul calcolo delle capacità assunzionali;

CONSIDERATO che, sempre in ossequio alle previsioni dell'art. 33 comma 2 del D. L. 34/2019 alla luce della nuova verifica, le risultanze sono quelle di cui sotto:

La media delle entrate correnti degli anni 2020-2022 per i primi tre titoli è:

Anno				Media
Entrate correnti	2020	2021	2022	

Titolo I	444.794	459.913	453.725	452.811 (A)
Titolo II	115.884	90.215	161.269	122.456 (B)
Titolo III	206.820	66.044	97.528	123.464 (C)

Il Fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nel bilancio di previsione 2024 è pari ad euro:

Anno	Importo
2024	24.546,57 (D)

Pertanto la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati al netto degli Fcde, sono:

Totale [(A+B+C)-D]	674.184
---------------------------	---------

La spesa di personale dell'anno 2022 desunta dal macroaggregato 1 e 2, al netto dell'Irap, è pari:

Anno	Importo	Descrizione
2022	269.807	Macroaggregato 1 e 2
	37.867 -	Spese personale sisma (da sottrarre)
	50.000 -	Quota personale in convezione e personale stabilizzato sisma (da sottrarre)
Totale	181.940	

ANNO	2023	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
POPOLAZIONE	746	
CLASSE	A	
VALORE SOGLIA	29.50	
SPESA PERSONALE	181.940	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	674.184	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	26,99%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	16.944,28 €	

% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	33%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	62.389,63	
RESTI ASSUNZIONALI		Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	16.944,28 €	

La conclusione porta l'Ente ad essere riconosciuto in fascia A, ad una percentuale di incremento della capacità assunzionale pari ad euro **16.944,28**.

IN VIRTÙ di quanto sopra specificato, ed in ossequio del calcolo precedentemente eseguito, che avvalorata e premia il percorso di riqualificazione delle categorie giuridiche della pianta organica del Comune di Ortezzano, avviato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 13/2020, si provvede ad elaborare la seguente previsione organica in merito alla dotazione di personale nel triennio 2024-2026:

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE IN ESSERE NEL 2023

SERVIZI	CATEGORIE GIURIDICO- AMMINISTRATIVE						Posizione economica	NOTE
	EX A	EX B1	EX B3	EX C	EX D 1	EX D3		
Amministrativo- Contabile e Tributi				1			EX C2	<i>Istruttore Contabile</i>
Tecnico e Tecnico/Manutentivo				1			EX C1	<i>Istruttore Tecnico stabilizzato ai sensi art. 57 c. 3 L. 126/2020</i>
			1				EX B3	<i>Operaio specializzato</i>
			1				EX B3	<i>Operaio specializzato</i>
Servizi Demografici - Servizi Sociali Vigilanza e Trasporti				1			VACANTE	<i>Istruttore Amm.vo.</i>
				1			EX C1	<i>Istruttore Vigilanza Fino al 29.12.2023</i>
				1			VACANTE	<i>Istruttore Amm.vo dal 30.12.2023</i>
Dipendenti in servizio	4							

* In considerazione di quanto contenuto nel C.C.N.L. Comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022 le categorie giuridiche e giuridico-amministrative qui riportate dai piani del fabbisogno approvati dal Comune di Ortezzano sono da leggersi in base a quanto disposto dalla Tabella B Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione di detto Contratto Collettivo.

-Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

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

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE IN ESSERE NEL 2024

Salvo diverse ed ulteriori convenzioni in itinere, l'Ente **nell'anno 2024**, sosterrà una spesa di personale come di seguito indicato:

AREE/SERVIZI	CATEGORIE GIURIDICO-AMMINISTRATIVE				Posizione economica	NOTE
	Area degli operatori	Area degli operatori	Area degli istruttori	Area dei funzionari e dell' elevata	Personale in servizio	
Amministrativo-Contabile e Tributi			1		C3	Istruttore Contabile
Tecnico e Tecnico/Manutentivo			1		C1	Istruttore Tecnico
		1			B4	Operaio Specializzato
		1			B3	Operaio Specializzato
Servizi Demografici - Servizi Sociali Vigilanza e Trasporti			1		POSTO VACANTE	Istruttore amm.vo
			1		POSTO VACANTE	Istruttore amm.vo
Dipendenti in servizio al 31.12	4					

QUALIFICA	AREA	CAT. GIUR.	CAT. ECONOM.	TOTALE	NOTE
-----------	------	------------	--------------	--------	------

ISTRUTTORE AMM.VO TECNICO	UFFICIO TECNICO	Area Istruttori	C1	33.245,81 (- 36.000,00)	Compresi oneri riflessi al netto irap (UNITA' DI PERSONALE STABILIZZATA E RIMBORSATA DA FONDI MINISTERIALI)
OPERAIO SPECIALIZZATO		Area Operatori qualificati	B3	30.706,69	Compresi oneri riflessi al netto irap
OPERAIO SPECIALIZZATO		Area Operatori qualificati	B3	30.056,69	Compresi oneri riflessi al netto irap
ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	FINANZIARIA E TRIBUTARIA	Area Istruttori	C3	35.871,23 (-11.000)	Compresi oneri riflessi ed indennità di responsabilità al netto irap (convenzione al 25% con M. Rinaldo)
ISTRUTTORE AMM.VO	Area DEMOG, SERVIZI SOC., VIGIL. E CUST.	Posto vacante			
ISTRUTTORE AMM.VO		Posto vacante			
ISTRUTTORE DIRETTIVO		Area Funzionari	D1	6.400,00	Scavalco d'ecedenza" ed indennità di responsabilità al netto irap per max 12 ore sett. Art. 1 c. 557 L. 311/2004 fino al 30.06
SEGRETERIO COMUNALE	SEGRETERIA			33.000,00	Convenzione al 33%
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	UFFICIO TECNICO	Area Funzionari	D1	17.700,00	"Scavalco d'ecedenza" ed indennità di responsabilità al netto irap per max 12 ore sett. Art. 1 c. 557 L. 311/2004

					FINO AL 31.12.2024
TOTALE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024				139.980,42	

E le seguenti unità di personale assunte a tempo determinato e pieno, in ossequio all'articolo 50-bis del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189 come convertito con Legge 15.12.2016, n. 229:

AREE/SERVIZI	CATEGORIE GIURIDICHE					POSIZIONE ECONOMICA	NOTE
	Area degli	Area degli	Area degli	Area dei	Area dei		
Personale Sisma a tempo determinato (art. 5-bis D.L. 189/2016)			1			C1	Istruttore Amministrativo Eventuale stabilizzazione qualora ne ricorrano i requisiti di legge previsti
Personale Sisma-PNC a tempo determinato (art. 5-bis D.L. 189/2016)			1			C1	Istruttore Tecnico Eventuale stabilizzazione qualora ne ricorrano i requisiti di legge previsti
Dipendenti in servizio al 31.12.2023	2						

al di sotto del limite di spese di personale rappresentato dalla spesa sostenuta nell'anno 2008 pari ad euro 225.594,63 e al di sotto del limite posto dal D. L. 78/2010 - art. 9 comma 28 per quanto riguarda il personale assunto a tempo determinato.

* *In considerazione di quanto contenuto nel C.C.N.L. Comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022 le categorie giuridiche e giuridico-amministrative qui riportate dai piani del fabbisogno approvati dal Comune di Ortezzano sono da leggersi in base a quanto disposto dalla Tabella B Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione di detto Contratto Collettivo.*

Si rappresenta che nel prospetto non sono prese in considerazione le assunzioni per eventuale turn over del personale in servizio presso l'Ente alla data del presente piano purché il dipendente dimissionario/in quiescenza sia sostituito con uno di pari profilo e per lo stesso settore e la relativa spesa non sia superiore a quella già stanziata in Bilancio e già asseverata dal Revisore.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE PREVISTA PER IL 2025

AREE/SERVIZI	CATEGORIE GIURIDICO-AMMINISTRATIVE				Posizione economica	NOTE
	Area degli	Area degli	Area degli	Area dei funzionar	Personale in servizio	
Amministrativo-Contabile e Tributi			1		C3	Istruttore Contabile
Tecnico e Tecnico/Manutentivo			1		C1	Istruttore Tecnico
		1			B4	Operaio Specializzato
		1			B3	Operaio Specializzato
Servizi Demografici - Servizi Sociali Vigilanza e Trasporti			1		POSTO VACANTE	Istruttore amm.vo
			1		POSTO VACANTE	Istruttore amm.vo
Dipendenti in servizio al 31.12	5					

Salvo convenzioni con altri Enti per l'uso condiviso dei propri dipendenti, non inserite in quanto non certe, l'Ente nell'anno 2025 sosterrà una spesa di personale come di seguito indicato:

QUALIFICA	AREA	CAT. GIUR.	CAT. ECONOM.	TOTALE	NOTE
ISTRUTTORE AMM.VO TECNICO	UFFICIO TECNICO	C	C1	33.245,81 (-36000)	Compresi oneri riflessi al netto irap (UNITA' DI PERSONALE STABILIZZATA E RIMBORSATA DA FONDI MINISTERIALI)
OPERAIO SPECIALIZZATO		B3	B4	30.706,69	Compresi oneri riflessi al netto irap
OPERAIO SPECIALIZZATO		B3	B3	30.056,69	Compresi oneri riflessi al netto irap
ISTRUTTORE	FINANZIARIA				Compresi oneri riflessi ed indennità di responsabilità al netto

AMM.VO CONTABILE	E TRIBUTARIA	C	C3	35.871,23	irap
ISTRUTTORE AMM.VO	AREA DEMOG., SER. SOC., VIGIL. E CUST.	Posto vacante			
ISTRUTTORE AMM.VO		Posto vacante			
SEGRETERIO COMUNALE	SEGRETERIA			33.000,00	Convenzione al 33%
TOTALE SPESA DI PERSONALE ANNO 2025				126.880,42	

E le seguenti unità di personale assunte a tempo determinato e pieno, in ossequio all'articolo 50-bis del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189 come convertito con Legge 15.12.2016, n. 229, qualora le previsioni normative lo consentano:

AREE/SERVIZI	CATEGORIE GIURIDICHE					POSIZIONE ECONOMI CA	NOTE
	Area degli addetti	Area deali	Area degli Istruttori	Area dei funzionari	Area dei		
Personale Sisma a tempo determinato (art. 5-bis D.L. 189/2016)			1			C1	Istruttore Amministrativo Eventuale stabilizzazione qualora ne ricorrano i requisiti di legge previsti
Personale Sisma-PNC a tempo determinato (art. 5-bis D.L. 189/2016)			1			C1	Istruttore Tecnico Eventuale stabilizzazione qualora ne ricorrano i requisiti di legge previsti
Dipendenti in servizio al 31.12	2						

* In considerazione di quanto contenuto nel C.C.N.L. Comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022 le categorie giuridiche e giuridico-amministrative qui riportate dai piani del fabbisogno approvati dal Comune di Ortezzano sono da leggersi in base a quanto disposto dalla Tabella B Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione di detto Contratto Collettivo.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE PREVISTA PER IL 2026

L'Ente nel corso dell'anno 2026 si troverà a regime con la seguente dotazione di personale, e senza

altre assunzioni o turn-over da effettuare.

AREE/SERVIZI	CATEGORIE GIURIDICO-AMMINISTRATIVE				Posizione economica	NOTE
	Area degli	Area degli	Area degli	Area dei funzionar	Personale in servizio	
Amministrativo-Contabile e Tributi			1		C3	Istruttore Contabile
Tecnico e Tecnico/Manutentivo			1		C1	Istruttore Tecnico
		1			B4	Operaio Specializzato
		1			B3	Operaio Specializzato
Servizi Demografici - Servizi Sociali Vigilanza e Trasporti			1		C1	Istruttore amm.vo
			1		C1	Istruttore amm.vo
Dipendenti in servizio al 31.12	6					

Salvo convenzioni con altri Enti per l'uso condiviso dei propri dipendenti l'Ente nell'anno 2026 sosterrà una spesa di personale come di seguito indicato:

QUALIFICA	AREA	CAT. GIUR.	CAT. ECONOM.	TOTALE	NOTE
ISTRUTTORE AMM.VO TECNICO	AREA TECNICO-MANUTENTIVA	C	C1	33.245,81 (-36.000)	Compresi oneri riflessi al netto irap (UNITA' DI PERSONALE STABILIZZATA E RIMBORSATA DA FONDI MINISTERIALI)
OPERAIO SPECIALIZZATO		B3	B4	31.006,69	Compresi oneri riflessi al netto irap
OPERAIO SPECIALIZZATO		B3	B3	30.356,69	Compresi oneri riflessi al netto irap

ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	FINANZIARIA E TRIBUTARIA	C	C3	35.871,23	Compresi oneri riflessi e indennità di resp. al netto irap
ISTRUTTORE AMM.VO	AREA DEMOGRAFICI, STATO CIVILE, SERVIZI SOCIALI, VIGILANZA E CUSTODIA	C	C1	33.245,81	Compresi oneri riflessi al netto irap
ISTRUTTORE AMM.VO		C	C1	33.245,81	Compresi oneri riflessi al netto irap
SEGRETERIO COMUNALE	SEGRETERIA			33.000,00	Convenzione al 25%
TOTALE				193.972,04	

E le seguenti unità di personale assunte a tempo determinato e pieno, in ossequio all'articolo 50-bis del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189 come convertito con Legge 15.12.2016, n. 229, qualora le previsioni normative lo consentano:

AREE/SERVIZI	CATEGORIE GIURIDICHE					POSIZIONE ECONOMI CA	NOTE
	Area degli deputati	Area deputati	Area degli istruitori	Area degli funzionari	Area dei deputati		
Personale Sisma a tempo determinato (art. 5-bis D.L. 189/2016)			1			C1	Istruttore Amministrativo Eventuale stabilizzazione qualora ne ricorrano i requisiti di legge previsti
Personale Sisma-PNC a tempo determinato (art. 5-bis D.L. 189/2016)			1			C1	Istruttore Tecnico Eventuale stabilizzazione qualora ne ricorrano i requisiti di legge previsti
Dipendenti in servizio al 31.12	2						

* In considerazione di quanto contenuto nel C.C.N.L. Comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022 le categorie giuridiche e giuridico-amministrative qui riportate dai piani del fabbisogno approvati dal Comune di Ortezzano sono da leggersi in base a quanto disposto dalla Tabella B Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione di detto Contratto Collettivo.

All'interno della programmazione strategica delle risorse umane, trova collocazione anche il "Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026" di cui all' Allegato D del presente Piano.

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

- 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;
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

La formazione del personale, assume particolare importanza soprattutto ora alla luce del nuovo CCNL, sottoscritto il 16/11/2022, e della riforma della disciplina dei lavori pubblici.

Si rimanda pertanto all'Allegato E del presente Piano ad oggetto: "Piano Triennale della Formazione del Personale 2024-2026".

SEZIONE 4- MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo Interno di Valutazione. Il monitoraggio dell'attività dell'Ente, sarà effettuato annualmente e ad ampio spettro, anche in occasione della redazione del DUP, in particolar modo della declinazione annuale della sezione operativa. In tale occasione, in considerazione dei target prefissati nella sezione Valore Pubblico, si cercherà di verificare l'avanzamento degli obiettivi prefissati dall'amministrazione in carica.