



**COMUNE di ARCEVIA**  
Provincia di Ancona

**Comune di ARCEVIA**  
Provincia di Ancona

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**  
**2024 – 2026**

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)*

*MODIFICHE*



## SEZIONE 2

# VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, PIANO DELLE AZIONI POSITIVE ED ANTICORRUZIONE

### 2.2 PERFORMANCE

Negli enti con meno di 50 dipendenti non vige l'obbligo, ai sensi dell'art.6 del DM 24/06/2022,

di includere nel PIAO il Piano della Performance.

Si ritiene opportuno inserirlo comunque per ottenere un migliore coordinamento delle attività di programmazione.

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come "il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita".

La performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Il D.lgs. n. 150/2009 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" prevede, all'articolo 3, che le amministrazioni pubbliche adottino metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa. Fissa inoltre la misurazione e la valutazione della performance come condizione necessaria per l'erogazione di premi al personale.

Stabilisce poi (all'articolo 4) che le amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance distinto in più fasi, tra le quali: la definizione e assegnazione di obiettivi, la misurazione e valutazione della performance e l'utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.



## COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

La Performance viene valutata annualmente sia a livello individuale sia a livello organizzativo attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della Performance di cui l'Ente si è dotato.

A tal fine, il sopracitato Decreto legislativo, prevede la redazione annuale di un documento programmatico triennale denominato Piano della performance – Piano degli obiettivi da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. Ai sensi dell'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 il Piano della Performance – Piano degli Obiettivi individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Prevede inoltre l'adozione di una Relazione annuale sulla performance nella quale debbono essere evidenziati, con riferimento all'anno precedente i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Secondo quanto previsto dall'articolo 169 del D.lgs. n. 267/2000, inoltre, la Giunta Comunale approva il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) oppure il Piano Risorse ed Obiettivi (P.R.O.) nei comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti con il quale, in seguito all'introduzione del PIAO, vengono esclusivamente assegnate ai responsabili le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi declinati nel Piano degli Obiettivi.

Il Comune di Arcevia ha assegnato le risorse con deliberazione di Giunta Comunale n. 103 del 28.12.2023.

A seguito delle elezioni del 8 e 9 giugno 2024 nel Comune di Arcevia si è insediata una nuova compagine amministrativa che ritiene di dover concordare con i Responsabili di settore qualche modifica agli obiettivi assegnati al fine di renderli maggiormente rispondenti alle linee programmatiche di mandato di questa amministrazione. Di seguito sono riportati in grassetto gli obiettivi aggiornati e viene aggiunta la scheda degli obiettivi del nuovo direttore della farmacia comunale.

### Performance - Obiettivi 2024

COMUNE DI ARCEVIA				
SETTORE I "AFFARI GENERALI" Obiettivi di performance individuale 2024				
RESPONSABILE DI SETTORE/INCARICATO DI E.Q.: dott. Roberto Verdini				
DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	PESO	TEMPISTICA	PERSONALE COINVOLTO



# COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

Rinnovo contratti per personale e fornitura alimenti mensa scolastica A.S. 2024/2025	Aggiudicazione	20%	30/09/2024	Verdini, Bartocci
Rinnovo contratto per Servizi di Biblioteca e culturali	Aggiudicazione nuovo incarico	10%	30/04/2024	Verdini, Bartocci
Organizzazione, gestione e rendicontazione tornata elettorale del 8-9 giugno 2024 (Elezioni Europee e Comunali)	Spedizione rendiconto	10%	09/12/2024	Verdini, Ottaviani
Revisione manuale di gestione documentale per aggiornamento protocollo e conservazione	Pubblicazione nuovo manuale	5%	31/12/2024	Giorgi
Corretta gestione delle numerose pratiche di riconoscimento cittadinanza jure sanguinis	Iscrizione alle liste elettorale dei nuovi cittadini italiani	5%	31/12/2024	Verdini, Ottaviani
Tempi medi di pagamento. Concorso nell'obiettivo di pagamento delle fatture entro 30 gg dalla ricezione. Responsabilità per il segmento intercorrente dalla ricezione delle fatture all'atto di liquidazione delle stesse	indicatore annuale negativo	30%	31/12/2024	Verdini
Organizzazione formazione specialistica non obbligatoria per il personale del proprio settore almeno 20 ore	pianificazione, organizzazione e rendicontazione attività di formazione	10%	31/12/2024	tutto il personale
Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel P.T.P.C.	Attuazione delle misure di P.T.P.C. - formazione obbligatoria	5%	31/12/2024	tutto il personale
Attuazione delle misure di prevenzione della trasparenza indicate nel P.T.P.C.	Miglioramento delle pubblicazioni di Amministrazione trasparente	5%	31/12/2024	Verdini, Giorgi
100%				
<b>COMUNE DI ARCEVIA</b>				
SETTORE II "CONTABILITA' " Obiettivi di performance individuale 2024				
RESPONSABILE DI SETTORE/INCARICATO DI E.Q...: rag. Emiliano Catena				
DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	PESO	TEMPISTICA	PERSONALE COINVOLTO



## COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

Sistemazione documentazione richiesta per pratiche di pensionamento personale dipendente ed ex dipendente	Invio pratiche agli organi competenti	15%	31/12/2024	Pierandrei
Recupero IMU/TARI almeno n.2 anni pregressi	Invio degli avvisi di accertamento ai contribuenti	10%	31/12/2024	
<b>Progetto Transizione Digitale ed informatica</b>	<b>determina a contrarre ed affidamento servizio tramite Me.Pa.</b>	15%	31/12/2024	tutto il personale
Relazione di fine mandato, relazione di inizio mandato, verbale passaggio di cassa, indicatori di risultato	Redazione degli elaborati di cui alla descrizione dell'obiettivo con scadenza per la relazione di fine mandato entro il 26,03,2024	10%	31/08/2024	Bramucci
Tempi medi di pagamento. Concorso nell'obiettivo di pagamento delle fatture entro 30 gg dalla ricezione. Responsabilità per il segmento di tempo intercorrente dalla ricezione delle fatture del proprio settore fino al loro pagamento e dalla ricezione degli atti di liquidazione da parte degli altri settori ed il pagamento	indicatore annuale negativo	30%	31/12/2024	tutto il personale
Organizzazione formazione specialistica non obbligatoria per sé e per il personale del proprio settore almeno 20 ore	pianificazione, organizzazione e rendicontazione attività di formazione	10%	31/12/2024	tutto il personale
Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel P.T.P.C.	Attuazione delle misure di P.T.P.C. - formazione obbligatoria	5%	31/12/2024	tutto il personale
Attuazione delle misure di prevenzione della trasparenza indicate nel P.T.P.C.	Miglioramento delle pubblicazioni di Amministrazione trasparente	5%	31/12/2024	tutto il personale
100%				
COMUNE DI ARCEVIA				
SETTORE III "TECNICO" Obiettivi di performance individuale 2024				
RESPONSABILE DI SETTORE/INCARICATO DI E.Q.: Arch. Francesco Guidarelli				
DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	PESO	TEMPISTICA	PERSONALE COINVOLTO



# COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

<b>Progetto costruzione loculi cimitero centrale Lotto 14</b>	<b>Approvazione progetto esecutivo ed aggiudicazione lavori</b>	15%	<b>31/12/2024</b>	Guidarelli
Predisposizione modulistica e pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente unitamente a regolamenti, convenzioni ecc.	pubblicazione sul sito	15%	30/06/2024	Gasparetti
Servizio Protezione Civile. Riorganizzazione del servizio secondo le direttive del Sindaco	Riorganizzazione del servizio	10%	31/05/2024	Guidarelli, Gasparetti, Minci
Servizio lampade votive	Sistemazione banca dati utenze - controllo utenti morosi e rimozione lampade	10%	31/12/2024	tutto il personale
Tempi medi di pagamento. Concorso nell'obiettivo di pagamento delle fatture entro 30 gg dalla ricezione. Responsabilità per il segmento intercorrente dalla ricezione delle fatture all'atto di liquidazione delle stesse	indicatore annuale negativo	30%	31/12/2024	Guidarelli, Aguzzi
Organizzazione formazione specialistica non obbligatoria per il personale del proprio settore almeno 20 ore	pianificazione, organizzazione e rendicontazione attività di formazione	10%	31/12/2024	tutto il personale
Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel P.T.P.C.	Attuazione delle misure di P.T.P.C. - formazione obbligatoria	5%	31/12/2024	tutto il personale
Attuazione delle misure di prevenzione della trasparenza indicate nel P.T.P.C.	Miglioramento delle pubblicazioni di Amministrazione trasparente	5%	31/12/2024	Guidarelli, Aguzzi, Minci Gasparetti
100%				
<b>SETTORE IV "FARMACIA " Obiettivi di performance individuale 2024</b>				
<b>RESPONSABILE DI SETTORE/INCARICATO DI E.Q.: dott.ssa Giri Annarita</b>				
<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORE DI RISULTATO</b>	<b>PESO</b>	<b>TEMPISTICA</b>	<b>PERSONALE COINVOLTO</b>
Ampliamento dell'offerta al pubblico	Ampliamento della gamma di prodotti e servizi offerti al pubblico	30%	10/03/2024	
Passaggio di consegne	Supporto al nuovo direttore tecnico	20%	10/03/2024	



# COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

Tempi medi di pagamento. Concorso nell'obiettivo di pagamento delle fatture entro 30 gg dalla ricezione. Responsabilità per il segmento di tempo intercorrente dalla ricezione delle fatture del proprio settore fino all'emissione degli atti di liquidazione.	indicatore annuale negativo	30%	31/12/2024	tutto il personale
Organizzazione formazione specialistica non obbligatoria per il personale del proprio settore almeno 20 ore	pianificazione, organizzazione e rendicontazione attività di formazione	10%	31/12/2024	tutto il personale
Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel P.T.P.C.	Attuazione delle misure di P.T.P.C. - formazione obbligatoria	5%	31/12/2024	tutto il personale
Attuazione delle misure di prevenzione della trasparenza indicate nel P.T.P.C.	Miglioramento delle pubblicazioni di Amministrazione trasparente	5%	31/12/2024	tutto il personale
100%				
<b>COMUNE DI ARCEVIA</b> <b>SETTORE IV "FARMACIA " Obiettivi di performance individuale 2024</b> <b>INCARICO DI E.Q. PER ALTA PROFESSIONALITA': dott.ssa Paola Grembo</b>				
<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORE DI RISULTATO</b>	<b>PESO</b>	<b>TEMPISTICA</b>	<b>PERSONALE COINVOLTO</b>
Ampliamento dell'offerta al pubblico	Ampliamento della gamma di prodotti e servizi offerti al pubblico	30%	31/12/2024	
Flessibilità di orario. Disponibilita' a prestarsi per sostituzioni ecc.	Incremento della flessibilità oraria per sostituzioni ed esigenze di servizio	40%	31/12/2024	
Organizzazione e fruizione formazione specialistica non obbligatoria per sé stessa per almeno 20 ore	pianificazione, organizzazione e rendicontazione attività di formazione	20%	31/12/2024	
Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel P.T.P.C.	Attuazione delle misure di P.T.P.C. - formazione obbligatoria	10%	31/12/2024	
100%				
<b>SETTORE V "POLIZIA LOCALE " Obiettivi di performance individuale 2024</b> <b>RESPONSABILE DI SETTORE/INCARICATO DI E.Q.: dott. Dario Perticaroli- Marisa</b> <b>Abbondanzieri</b>				
<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORE DI RISULTATO</b>	<b>PESO</b>	<b>TEMPISTICA</b>	<b>PERSONALE COINVOLTO</b>



**COMUNE di ARCEVIA**  
Provincia di Ancona

Individuazione nuova segnaletica orizzontale centro storico	presentazione proposta alla Giunta Comunale con allegato il piano	20%	30/04/2024	Natalucci	
<b>Ordinanze manifestazioni estive, natalizie ecc.</b>	<b>regolare svolgimento delle manifestazioni estive, del traffico nel centro storico ecc.</b>	20%	31/12/2024	Natalucci	
Rinnovo cartellonistica e segnaletica stradale	acquisto ed installazione segnaletica verticale	10%	31/12/2024	Natalucci, Radicioni	
Tempi medi di pagamento. Concorso nell'obiettivo di pagamento delle fatture entro 30 gg dalla ricezione. Responsabilità per il segmento di tempo intercorrente dalla ricezione delle fatture del proprio settore fino all'emissione degli atti di liquidazione.	indicatore annuale negativo	30%	31/12/2024	tutto il personale	
Organizzazione formazione specialistica non obbligatoria per il personale del proprio settore almeno 20 ore	pianificazione, organizzazione e rendicontazione attività di formazione	10%	31/12/2024	tutto il personale	
Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel P.T.P.C.	Attuazione delle misure di P.T.P.C. - formazione obbligatoria	5%	31/12/2024	tutto il personale	
Attuazione delle misure di prevenzione della trasparenza indicate nel P.T.P.C.	Miglioramento delle pubblicazioni di Amministrazione trasparente	5%	31/12/2024	tutto il personale	
		100%			
<b>SETTORE IV "FARMACIA " Obiettivi di performance individuale 2024</b>					
<b>RESPONSABILE DI SETTORE/INCARICATO DI E.Q.: dott.LORENZO GINI</b>					
<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORE DI RISULTATO</b>	<b>PESO</b>	<b>TEMPISTICA</b>	<b>PERSO COINV</b>	
Ampliamento dell'offerta al pubblico	Ampliamento della gamma di prodotti e servizi offerti al pubblico	30%	31/12/2024		
Riavviamento farmacia, ri-attivazione funzionalità apparecchiature elettroniche ed informatiche (pc, registratore di cassa, pos. Ecc). Riallestimento della struttura e dei prodotti	Miglioramento dell'immagine della farmacia e pertanto del Comune	20%	31/12/2024		



Tempi medi di pagamento. Concorso nell'obiettivo di pagamento delle fatture entro 30 gg dalla ricezione. Responsabilità per il segmento di tempo intercorrente dalla ricezione delle fatture del proprio settore fino all'emissione degli atti di liquidazione.	indicatore annuale negativo	30%	31/12/2024	tutto il personale
Organizzazione formazione specialistica non obbligatoria per il personale del proprio settore almeno 20 ore	pianificazione, organizzazione e rendicontazione attività di formazione	10%	31/12/2024	tutto il personale
Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel P.T.P.C.	Attuazione delle misure di P.T.P.C. - formazione obbligatoria	5%	31/12/2024	tutto il personale
Attuazione delle misure di prevenzione della trasparenza indicate nel P.T.P.C.	Miglioramento delle pubblicazioni di Amministrazione trasparente	5%	31/12/2024	tutto il personale

## SEZIONE 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 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 degli incarichi di elevata qualificazione;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;



## COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

- 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.

Con deliberazione di Giunta Comunale n.164 del 06.12.2016 è stato approvato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Il testo vigente di detto Regolamento è frutto di successive modificazioni ed integrazioni. Al Regolamento è allegato il prospetto riportante la macrostruttura organizzativa dell'Ente, la quale è stata modificata da ultimo con l'atto di Giunta Comunale n.26 dell'11 aprile 2023 ed è la seguente:

### MACROSTRUTTURA ORGANIZZATIVA

SETTORE	SERVIZI
SETTORE I - AFFARI GENERALI -	Affari Generali e Organi Istituzionali - Segreteria - Protocollo - Archivio - Servizi Informatici - Cultura - Sport - Turismo - Servizi scolastici - Stato civile, Anagrafe, Elettorale, Statistica
SETTORE II - CONTABILITA' -	Bilancio, Contabilità economica e patrimoniale - Controllo di Gestione - Personale (Trattamento giuridico ed economico) - Rapporti con la Tesoreria - Economato - Tributi
SETTORE III - TECNICO -	Lavori pubblici - Manutenzione e pulizia immobili comunali - Patrimonio (compreso inventario) - Protezione civile, Urbanistica - S.U.E. - Ambiente ed Ecologia - Servizi Cimiteriali (Gestione amministrativa)
SETTORE IV -FARMACIA COMUNALE-	Gestione Farmacia Comunale
SETTORE V -POLIZIA LOCALE-	Polizia Locale -Polizia Amministrativa

**ORGANIGRAMMA AL 31/12/2023**



# COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

## SEGRETARIO TITOLARE SEGRETERIA CONVENZIONATA CON IL COMUNE DI POGGIO SAN MARCELLO AL 66,67%

SETTORE	PROFILO	QUALIFICA	NOTE
<b>SETTORE I -AFFARI GENERALI</b>			
VERDINI ROBERTO	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	
GIORGI LUCIANA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA ISTRUTTORI	
PETROLATI CLAUDIA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA ISTRUTTORI	ASPETTATIVA L.104/92
BUCCI LORENA	EDUCATRICE INFANZIA	AREA ISTRUTTORI	
OTTAVIANI RENATA	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA OPERATORI ESPERTI	
SANTANTONI FRANCESCO	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA OPERATORI ESPERTI	
CURZIETTI BRUNELLA	CUOCA	AREA OPERATORI ESPERTI	
MANCINELLI ROSELLA	INSERVENTE	AREA DEGLI OPERATORI	
MENCARELLI ROSINA	INSERVENTE	AREA DEGLI OPERATORI	
AGOSTINELLI PAOLO	INSERVENTE	AREA DEGLI OPERATORI	
<b>SETTORE II - CONTABILE</b>			
CATENA EMILIANO	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	ART1C.557 L.311/04-6H/S
BRAMUCCI STEFANIA	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA ISTRUTTORI	
PIERANDREI ALESSANDRA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	AREA ISTRUTTORI	
BARTOCCI FRANCESCA	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA OPERATORI ESPERTI	T.D. PARZIALE 66,67%
<b>SETTORE III - TECNICO</b>			
GUIDARELLI FRANCESCO	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	
AGUZZI STEFANIA	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA OPERATORI ESPERTI	
MILLETTI SAVERIO	OPERAIO SPECIALIZZATO	AREA OPERATORI ESPERTI	
BATTESTINI AUGUSTO	OPERAIO SPECIALIZZATO	AREA OPERATORI ESPERTI	
LAZZARI CELESTE	OPERAIO SPECIALIZZATO	AREA OPERATORI	



## COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

		ESPERTI	
SALVONI FABIO	OPERAIO SPECIALIZZATO	AREA OPERATORI ESPERTI	
PAOLUCCI PAOLO	OPERAIO	AREA OPERATORI ESPERTI	
FRABONI FEDERICO	OPERAIO SPECIALIZZATO	AREA OPERATORI ESPERTI	
ZAMPARINI GIONATA	OPERAIO SPECIALIZZATO	AREA OPERATORI ESPERTI	
MINCI VIVIANA	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	T.D.PIENO COMANDATO INPS
VAGNI ROBERTO	ISTRUTTORE TECNICO	AREA ISTRUTTORI	
ESPOSTO GASPARETTI ROBERTO	ISTRUTTORE TECNICO	AREA ISTRUTTORI	T.D. PAZIALE 50%
<b>SETTORE IV - FARMACIA</b>			
GIRI ANNARITA	DIRETTORE TECNICO FARMACIA	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	T.D.PIENO- ART.110 TUEL
GREMBO PAOLA	FARMACISTA	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	T.IND.PARZIALE 50%
<b>SETTORE V - POLIZIA LOCALE</b>			
NATALUCCI LUCA	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	AREA ISTRUTTORI	
RADICIONI SIMONA	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	AREA ISTRUTTORI	T.D.PARZIALE 50%

### Organizzazione del lavoro agile

#### Premessa

Il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche è stato introdotto dall'art. 14 legge n. 124 del 2015 e successivamente disciplinato dall'art. 18 della legge n. 81 del 2017.

L'obiettivo delle normative, come meglio specificato anche dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 contenente le Linee Guida con le regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate e promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, è quello di promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori e a realizzare una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche,



## COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

- competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL 2019/2021 che agli articoli 63-70 ha disciplinato il lavoro a distanza prevedendo l'adozione previo confronto sindacale di un apposito regolamento.

### MISURE ORGANIZZATIVE

Allo stato le attività da poter gestire tramite lavoro agile sono quasi nulle in quanto non sono remotizzabili:

- le attività degli operai e addetti ai servizi (mensa, trasporto ecc.)
- le attività della Polizia Locale
- le attività degli operatori addetti ad uffici aperti al pubblico.

Quasi tutto il personale è dedicato ai servizi sopra indicati.

Il Comune si impegna, nel triennio 2024/2026, ad adottare apposito regolamento.

### PIATTAFORME TECNOLOGICHE

Ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, il Comune dovrebbe fornire una dotazione tecnologica in comodato d'uso. La strumentazione che costituisce la dotazione tecnologica va valutata come idonea alle esigenze dell'attività lavorativa, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti.

### COMPETENZE PROFESSIONALI

Al fine di poter chiedere, su base volontaria, nei casi di attività "remotizzabili/smartizzabili" di effettuare la prestazione lavorativa con le modalità del lavoro agile i dipendenti necessiterebbero di moduli di formazione specifica riguardanti la sicurezza sul lavoro da remoto, le caratteristiche del lavoro agile, l'acquisizione di abilità e capacità che li rendano idonei a svolgere il lavoro da remoto.

### OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Da definire nel suddetto regolamento

### CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE



## COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

Da definire nel suddetto regolamento

### Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### Programmazione strategica delle risorse umane

##### Premessa

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.

#### 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.

Avendo già provveduto, con delibera di Giunta Comunale n.26 del 11.04.2023, ad una modifica della macrostruttura organizzativa dell'ente non si ritiene necessaria una diversa distribuzione del personale fra i settori mentre per le modifiche di inquadramento si rinvia all'allegato relativo al fabbisogno del personale.

Formano parte integrante e sostanziale della presente sottosezione il **calcolo delle capacità**



## COMUNE di ARCEVIA

Provincia di Ancona

**assunzionali 2024-2026 (allegato A), il piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 (Allegato B), al netto della cessione di capacità assunzionali all'Unione Comuni della Marca Senone ed il parere favorevole del revisore dei conti. (Allegato C).**

### 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) 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 e l'aggiornamento del personale sono attività proprie del Segretario Comunale e dei Funzionari incaricati di elevata qualificazione, i quali provvedono ad organizzare e/o a partecipare e far partecipare a corsi di formazione organizzati da soggetti specializzati. Le ridotte dimensioni dell'Ente non consentono di organizzare direttamente corsi di formazione per cui si predilige la partecipazione a forme associative o l'adesione a soggetti specializzati, anche privati.

Viene diffusa la pratica delle giornate di formazione e aggiornamento sia in presenza che On Line proposti da istituzioni quali ANCI, IFEL, SCUOLA DI FORMAZIONE REGIONALE e da soggetti privati.

Viene sollecitato tutto il personale a partecipare al nuovo portale della formazione realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica denominato SYLLABUS.

Tra gli obiettivi di performance individuale 2024 sono stati inseriti quelli inerenti alla formazione obbligatoria e specialistica non obbligatoria.