



Comune di Montecalvo in Foglia
Provincia di Pesaro e Urbino

ALLEGATO “A”

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

2025 – 2027

(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. 25 DEL 04-03-2025



Comune di Montecalvo in Foglia

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



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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 Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di	MONTECALVO IN FOGLIA
Indirizzo:	Piazza Municipio, 1
Codice fiscale e Partita IVA:	00360650410
Sindaco:	DONATELLA PAGANELLI
Numero dipendenti al 31 dicembre 2024	12
Numero abitanti al 31 dicembre 2024	2728
Telefono:	072252130
Sito internet:	https://www.comune.montecalvo.pu.it
E-mail:	comune.montecalvo@provincia.ps.it
PEC:	comune.montecalvo@emarche.it



Comune di Montecalvo in Foglia

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 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 10-02-2025.

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 2025-2027, richiamato nella sezione precedente, e al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), approvato con delibera di Giunta comunale n. 15 del 11-02-2025, che qui si intendono integralmente richiamati, con il presente documento viene anche approvato il Piano della Performance e degli Obiettivi, riportato nell'allegato 1.

Viene inoltre approvato il 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 punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

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."

Considerato che 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;
- al paragrafo 2 "La conferma della programmazione della strategia di prevenzione" del Piano Nazionale Anticorruzione - Aggiornamento 2024 PNA 2022, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con Delibera n.31 del 30 gennaio 2025 che conferma quanto sopra riportato;

considerato che

- il Comune di Montecalvo in Foglia ha meno di 50 dipendenti;



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

- sono verificate le condizioni previste dalla sopra richiamata delibera dell'ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 e n.31 del 30 gennaio 2025;

viene confermato, per l'anno 2025, 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. 51 del 13-06-2023, con le seguenti modifiche/integrazioni:

- a) la sezione "Trasparenza" verrà implementata, con atto interno del RPCT, con le indicazioni contenute negli articoli 19, 23, 25 e 28 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, nonché dalle indicazioni dell'ANAC, riportate nell'aggiornamento del PNA 2022, per l'anno 2023, come approvato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 e nelle delibere dell'Autorità nn. 261 e 264 del 20 giugno 2023, come modificata e integrata (n. 264), con delibera ANAC n. 601 del 19/12/2023;
- b) si procederà all'attuazione degli obblighi di trasparenza, sulla base dei nuovi schemi approvati da ANAC con la delibera n. 495 del 25 settembre 2024, tenendo conto delle "Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013", contenute nell'allegato "4" della citata delib. 495/2024.



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

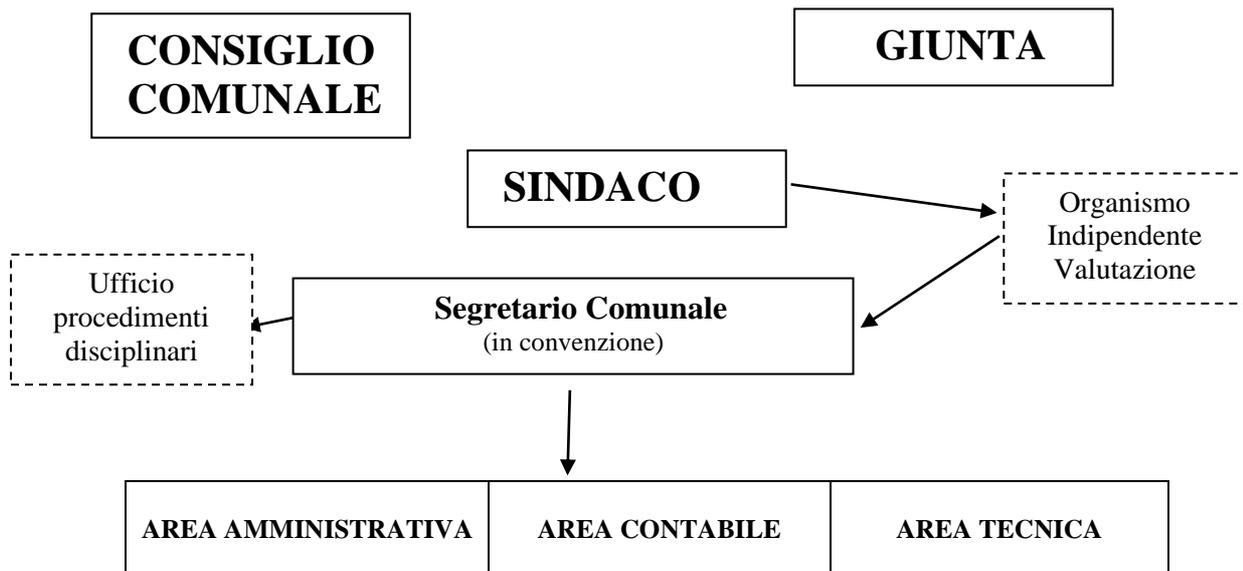
3.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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



Organizzazione amministrativa		
Ufficio	Servizi offerti	Area
Anagrafe	Residenza, cittadinanza, stato civile, elettorale e leva	Amministrativa
Servizi sociali	Assistenza, cultura, pubblica istruzione, commercio, economato, fiere e mercati	Amministrativa
Servizio segreteria	Informazione, atti amministrativi, rapporti con gli amministratori, protocollo	Amministrativa



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

Ufficio	Servizi offerti	Area
Polizia municipale	Controllo commercio, disciplina codice della strada e sanzioni amministrative	Amministrativa
Ragioneria	Tributi locali, contabilità e bilancio, mandati di pagamento	Contabile
Tecnico	Urbanistica, lavori pubblici, manutenzione, edilizia privata, ambiente	Tecnica

- 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

AREA AMMINISTRATIVA: n. 7 dipendenti

AREA CONTABILE: n. 1 dipendente

AREA TECNICA: n. 4 dipendenti

- 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 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;



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

- 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 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



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

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 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 31.12.2024 i dipendenti dell'Ente risultavano pari a n. 12 unità a tempo pieno e nessun dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, 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 31.12.2024, con l'indicazione dei settori organizzativi di assegnazione delle singole unità di personale.

AREA AMMINISTRATIVA

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



Comune di Montecalvo in Foglia
Provincia di Pesaro e Urbino

D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	1	1	-
C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	3	3	-
B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	CUOCO	1	1	-
B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AUTISTA SCUOLABUS - OPERAIO	2	2	-

AREA CONTABILE

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 CONTABILE	1	1	-

AREA TECNICA

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 TECNICO	1	1	-
C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	1	1	-
B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE TECNICO MANUTENTIVO- CONDUTTORE MACCHINE OPERTIRICI COMPLESSE	2	2	-

Si evidenzia che con delibera di Giunta comunale n. 103 del 05-12-2023, a decorrere dal 01.01.2024, sono state assegnate all'Area Amministrativa le attività relative alla gestione e organizzazione del servizio di trasporto scolastico (con esclusione delle attività di manutenzione dei relativi mezzi di trasporto) in precedenza di competenza dall'Area Tecnica.

Di conseguenza, con il medesimo provvedimento, due unità di personale inquadrati nell'Area degli "Operatori Esperti" sono stati assegnati dall'Area Tecnica all'Area Amministrativa.



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

3.3.2 Programmazione delle risorse umane

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

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.”

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”;*

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 PP.AA., 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.

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

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;

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;

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



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

pubblica;

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 €. 475.012,76;

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;

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 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."

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;

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



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

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*

SITUAZIONE DEL COMUNE DI MONTECALVO IN FOGLIA

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 €. 475.012,76 e che lo stesso, calcolato sui dati del conto consuntivo per l'esercizio finanziario 2022 (ultimo rendiconto approvato) risulta essere pari a 398.259,44, come riportato nella tabella seguente:

SPESA DI PERSONALE	Media 2011/2013 enti soggetti al patto	Rendiconto 2023
Spese macroaggregato 101	527.604,26	532.300,30
Spese macroaggregato 103 (trasferite personale)		
Irap macroaggregato 102 (solo Irap relativo al personale)	32.000,00	57.837,67
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		
Altre spese: da specificare		
Altre spese: da specificare		
Totale spese di personale (A)	559.604,29	590.137,97
(-) Componenti escluse (B)	84.591,53	128.521,83
(-) Altre componenti escluse: di cui rinnovi contrattuali		
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	475.012,76	461.616,14
(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 Montecalvo in Foglia 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%;

Dalla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) per il Comune di Montecalvo in Foglia, relativamente ai tre ultimi rendiconti approvati risultano i dati riportati di seguito



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

Anno ultimo rendiconto approvato	2023
Numero abitanti	2.728

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 2023
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	532.300,30
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
altre spese (rimborso quota Segretario Comunale al Comune capofila della convenzione, al netto di IRAP)	29.490,19
Totale spesa	561.790,49

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.600.944,92	1.729.619,81	1.793.126,40
2 - Trasferimenti correnti	281.734,73	323.764,39	453.178,13
3 - Entrate extratributarie	255.712,16	224.514,54	318.926,11
altre entrate	0,00	0,00	0,00
Totale entrate	2.138.391,81	2.277.898,74	2.565.230,64
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			2.327.173,73
F.C.D.E.			266.000,55
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			2.061.173,18

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
27,26 %	27,60 %	31,60 %	0,34 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	7.093,30
Totale spesa con incremento massimo	568.883,79

Quindi, il Comune di Montecalvo in Foglia, 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".

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:



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

- 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 2025-2027:**

PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2025

- Cessazioni previste

CATEGORIA (EX CCNL 31.3.1999)	Area di classificazione (CCNL 16-11-2022)	PROFILO PROFESSIONALE	Cessazioni previste	Decorrenza	Note
C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	14-04-2025	Raggiungimento limite massimo di età

- Assunzioni previste

In relazione alla sempre maggior complessità nello svolgimento delle funzioni previste per l'Area Amministrativa, al maggior numero di dipendenti assegnati, alla necessità di prevedere la figura di un responsabile di Area, da tempo ricoperto dal Segretario Comunale o dal Sindaco, si ritiene di prevedere il reclutamento della figura professionale riportata di seguito:

CATEGORIA (EX CCNL 31.3.1999)	Area di classificazione (CCNL 16-11-2022)	PROFILO PROFESSIONALE	Assunzioni previste	Decorrenza	Modalità di reclutamento
D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO-CONTABILE	1	15-04-2025	- Utilizzo graduatorie concorsi unici - Concorso bandito dal Comune

L'assunzione sopra indicata comporta una maggiore spesa annua calcolata come di seguito riportato:

categoria	stipendio annuo tabellare	stipendio annuo comprensivo di tredicesima	oneri	oneri	totale al netto di IRAP	assunzioni programmate	cessazioni previste	costo assunzioni al netto di IRAP	costo al lordo dell'IRAP
AREA ISTRUTTORI	21.392,87 €	23.175,61 €	26,68%	6.183,25 €	29.358,86 €		1,00	-29.358,86 €	-31.328,79 €
AREA FUNZIONARI E.Q.	23.212,35 €	25.146,71 €	26,68%	6.709,14 €	31.855,86 €	1,00		31.855,86 €	33.993,33 €
Differenza					2.496,99 €	1,00 €	-1,00 €	2.496,99 €	2.664,54 €

La maggior spesa sopra indicata per l'anno 2025, pari ad euro 2.496,99 risulta inferiore all'incremento



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

massimo di spesa per il personale pari ad euro 7.093,30.

Oltre a quanto sopra si prevede la 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.

ANNO 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.

ANNO 2027

- 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, 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 confermata, per l'anno 2024, la dotazione organica dell'Ente, approvata con la richiamata delibera di Giunta comunale n. 123 del 07/12/2022 e riportata al paragrafo 3.3.1 di questa stessa sottosezione del PIAO.

PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Richiamato, per quanto riguarda il **lavoro flessibile**, l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, in base al quale fra l'altro, *“le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.... Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo e' computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”*;



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l’utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall’art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall’art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell’ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”*;

Preso atto, pertanto, che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, commi 557, 557-quater, legge 296/2006;

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”*;

Richiamato il *comma 2*, dell’articolo 36, del d.lgs.165/2001 – come modificato dall’art. 9 del d.lgs.75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;

i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Viste le determinazioni n. 15 Reg. Gen. del 13-01-2009 e n. 112 del 25-03-2009 dalle quali si evince che per il Comune di Montecalvo in Foglia il limite ai sensi dell'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 risulta pari ad **euro 7.995,00**;

VIENE DEFINITA la seguente esigenza assunzionale di personale a tempo determinato per il triennio 2024-2026:

- eventuali sostituzioni di personale assente temporaneamente, con diritto al mantenimento del posto, al momento non programmabili, e comunque nel limite di spesa previsto dalla normativa nel tempo vigente.

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



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

- 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 2022, 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;
- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

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**
Come indicato sopra, nell'Area Organizzativa Amministrativa, in sostituzione di una posizione di Istruttore Amministrativo ricoperta da un dipendente che cesserà dal servizio in data 14-04-2025, si prevede una nuova posizione di Funzionario di Elevata Qualificazione al quale sarà assegnata la responsabilità dell'Area Amministrativa.

3.3.4 Strategia di copertura del Fabbisogno

Le esigenze assunzionali riportate al paragrafo 3.3.2 di questa stessa sottosezione del PIAO verranno soddisfatte tramite le procedure indicate di seguito, previo espletamento della procedura di cui all'art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001, se obbligatoria per legge:

- interpellato 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

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).

Pur non essendo questa sottosezione, obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, di seguito si forniscono alcune linee di indirizzo sulla attività formativa da seguire nel corso del periodo di



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

riferimento del presente PIAO, in linea con quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la PA del 16/01/2025.

PRIORITA' STRATEGICHE:

La formazione deve perseguire l'obiettivo di accrescere le conoscenze e le competenze delle persone: non deve solo fornire alle persone le conoscenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma deve anche sviluppare una piena consapevolezza del ruolo da loro svolto sia all'interno sia all'esterno del contesto organizzativo dell'amministrazione. In particolare, la formazione deve permettere:

1. la crescita delle conoscenze del personale;
2. lo sviluppo delle competenze del personale;
3. la crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascun dipendente.

Nel periodo di riferimento del presente PIAO, la formazione dovrà essere finalizzata a favorire la crescita e sviluppo del capitale umano del personale in servizio, nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa – e, quindi, nella generazione di valore pubblico e riguardare, fra l'altro le cinque principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni:

- a) le competenze di leadership e le soft skill, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;
- b) le competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;
- c) le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

Oltre allo sviluppo delle competenze trasversali e comuni a tutte le aree organizzative, ogni responsabile di settore, sentito il Segretario Comunale e nel rispetto delle risorse finanziarie disponibili, definirà percorsi formativi di approfondimento e di carattere specialistico su ciascuna delle aree inerenti le funzioni caratteristiche di propria competenza per se stesso e per il personale assegnato.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

- Umane

Segretario Comunale e Funzionari con incarico di Elevata qualificazione

- 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:

- piattaforma Syllabus, realizzata dal Dipartimento della funzione pubblica, offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni,



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese;

- Accademia dei Comuni digitali, azione realizzata nell'ambito dell'Accordo tra la Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento per la trasformazione digitale e l'Associazione Nazionale Comuni Italiani – ANCI, per la realizzazione del progetto “Il sistema ANCI a supporto della digitalizzazione dei Comuni” del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), Rafforzamento della Misura MIC1- Investimento 1.4. “Servizi digitali ed esperienza dei cittadini”, di cui ANCI è soggetto attuatore. L'Accademia è finalizzata ad accompagnare i Comuni verso la semplificazione e la digitalizzazione dei processi e territori attraverso un catalogo formativo flessibile organizzato in aree, temi di interesse e corsi specifici. L'offerta formativa dell'Accademia, erogata mediata la piattaforma di e-learning, è realizzata in modalità mista con attività di formazione sincrona e asincrona. La partecipazione ai corsi è gratuita e alla fine di ogni corso sarà rilasciato un Open Badge per attestare le conoscenze e le competenze acquisite.
- Unione Montana, Provincia di Pesaro e Urbino, IFEL, ASMEL, ANUSCA, Albo Segretari Comunali e Provinciali, La.To. Pubblico, che organizzano iniziative formative sia in modalità on-line che in presenza;
- Banche dati acquistate dall'Ente e rese disponibili a tutti i dipendenti (Enti Online, Omnia e Memoweb, Formula EDK, OnePA);
- 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.

COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Nel piano annuale della performance, ad ogni responsabile di settore viene assegnato come specifico obiettivo la definizione dei percorsi formativi per se stesso e per i dipendenti assegnati, in linea con quanto previsto dalla richiamata Direttiva del Ministro per la PA del 16/01/2025.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come il Comune di Montecalvo in Foglia, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza 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, 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 Montecalvo in Foglia
Provincia di Pesaro e Urbino

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA'E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2025 - 2027**

(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
della PERFORMANCE
e degli OBIETTIVI
2025**



Comune di Montecalvo in Foglia
Provincia di Pesaro e Urbino

ENTE: COMUNE DI MONTECALVO IN FOGLIA

**CENTRO DI RESPONSABILITA':
SEGRETARIO COMUNALE e RESPONSABILE AREA CONTABILE**

ANNO: 2025

RESPONSABILE: TINTI PAOLO

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

COD.	DENOMINAZIONE	Pesatura %
1	COORDINAMENTO PREDISPOSIZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025	20 %
2	PREDISPOSIZIONE E COORDINAMENTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2025 E ATTUAZIONE DELLE PREVISIONI DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DELL'ANNUALITA' PRECEDENTE	20%
3	PREDISPOSIZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER L'INFORMATICA 2025-2027 E COORDINAMENTO DELLA REALIZZAZIONE DI QUANTO PREVISTO PER L'ANNO 2025	10 %
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) 2025 - 2027, ANNUALITA' 2025 - PER QUANTO DI COMPETENZA.	20 %



Comune di Montecalvo in Foglia
Provincia di Pesaro e Urbino

OBIETTIVO

CODICE	1	Pesatura %	20%
DESCRIZIONE	COORDINAMENTO PREDISPOSIZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025 - 2027		
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 2025-2027	15-04-2025	TINTI PAOLO	Settore AA.GG.



Comune di Montecalvo in Foglia
Provincia di Pesaro e Urbino

OBIETTIVO

CODICE	2	Pesatura %	20%
DESCRIZIONE	PREDISPOSIZIONE E COORDINAMENTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2025 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	30-10	TINTI PAOLO	Responsabile Settore AA.GG.



Comune di Montecalvo in Foglia
Provincia di Pesaro e Urbino

OBIETTIVO

CODICE	3	Pesatura %	10%
DESCRIZIONE	PREDISPOSIZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER L'INFORMATICA 2025-2027 E COORDINAMENTO DELLA REALIZZAZIONE DI QUANTO PREVISTO PER L'ANNO 2025		
SCADENZA	31-12-2025		
INDICATORE DI RISULTATO	Predisposizione del Piano e della proposta di delibera di Giunta di approvazione. Realizzazione degli obiettivi di competenza del RTD nei termini previsti dal Piano		

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO (legenda)
Predisposizione del Piano triennale per l'informatica 2025-2027	30.04	TINTI PAOLO	Responsabili di Settore
Coordinamento della realizzazione di quanto previsto per l'anno 2025	31.12	TINTI PAOLO	Responsabili di Settore



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

OBIETTIVO

CODICE	4	Pesatura %	30%
OBIETTIVO	RISPETTO DEI TEMPI MEDI PONDERATI DI PAGAMENTO E DELLO STOCK DEL DEBITO COMMERCIALE AL 31.12.2025 EX LEGGE N. 145/2018, ART. 1 C. 859-873		
DESCRIZIONE	<p>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".</p> <p>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".</p> <p>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</p>		
SCADENZA	31-12		
INDICATORE DI RISULTATO	<p>gli indicatori da utilizzare sono costituiti dalla media ponderata (con l'importo delle fatture) dei tempi di pagamento e di ritardo;</p> <ul style="list-style-type: none">➤ 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 medio di pagamento <p>il target è pari a zero per l'indicatore del tempo medio di ritardo</p> <p>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</p>		

AZIONI

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



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

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) 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		
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 Montecalvo in Foglia
Provincia di Pesaro e Urbino

ENTE: COMUNE DI MONTECALVO IN FOGLIA

CENTRO DI RESPONSABILITA': AMMINISTRATIVA

ANNO: 2025

RESPONSABILE: SINDACA, DONATELLA PAGANELLI

OBIETTIVI

Gli obiettivi al Responsabile dell'Area Amministrativa verranno assegnati successivamente alla nomina dello stesso.



Comune di Montecalvo in Foglia
Provincia di Pesaro e Urbino

ENTE: COMUNE DI MONTECALVO IN FOGLIA

CENTRO DI RESPONSABILITA': AREA TECNICA

ANNO: 2025

RESPONSABILE: MIRCO SANTONI

OBIETTIVI

COD.	DENOMINAZIONE	Pesatura %
1	ACQUISTO SI SCUOLABUS CON CONTRIBUTO DELLA REGIONE MARCHE	20 %
2	RECUPERO DELL'EX OPIFICIO PRODUTTIVO "COOPERATIVA GIOVANNI XXIII" E DELLA RELATIVA AREA DI PERTINENZA PER LA RIQUALIFICAZIONE DELLE AREE IMMEDIATAMENTE A RIDOSSO DEL CENTRO STORICO DI MONTECALVO IN FOGLIA	20 %
3	REALIZZAZIONE ASILO NIDO IN LOC. SAN GIORGIO – FASE ESECUTIVA	20%
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 Montecalvo in Foglia
Provincia di Pesaro e Urbino

OBIETTVO

CODICE 1	
PESATURA 20%	
DESCRIZIONE	ACQUISTO DI SCUOLABUS
SCADENZA	31/12/2025
INDICATORE DI RISULTATO	Affidamento e liquidazione della fornitura

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO
Affidamento della fornitura	30/04/2025	Santoni Mirco	Mirco Santoni Margherita Mancini
Rendicontazione della fornitura alla Regione Marche	31/12/2025	Santoni Mirco	Mirco Santoni Margherita Mancini

RISORSE SPECIFICHE (€/mln.)

IMPORTO	CAPITOLO
€ 98.820,00	2837/5

NOTE



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

OBIETTIVO

CODICE 2	
PESATURA 20%	
DESCRIZIONE	RECUPERO DELL'EX OPIFICIO PRODUTTIVO "COOPERATIVA GIOVANNI XXIII" E DELLA RELATIVA AREA DI PERTINENZA PER LA RIQUALIFICAZIONE DELLE AREE IMMEDIATAMENTE A RIDOSSO DEL CENTRO STORICO DI MONTECALVO IN FOGLIA
SCADENZA	31/12/2026
INDICATORE DI RISULTATO	Progettazione dei lavori, affidamento ed esecuzione delle opere

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO
Affidamento della progettazione	30/04/2025	Santoni Mirco	Mirco Santoni Margherita Mancini
Approvazione del progetto esecutivo	31/07/2025	Santoni Mirco	Mirco Santoni Margherita Mancini
Affidamento dei lavori	31/10/2025	Santoni Mirco	Mirco Santoni Margherita Mancini
Richiesta proroga alla Regione Marche su fine lavori	30/11/2025	Santoni Mirco	Mirco Santoni Margherita Mancini
Esecuzione lavori con assistenza e del supporto personale esterno (<i>assistenza alla ditta, rimozione e rimontaggio manufatti comunali, ecc...</i>)	31/10/2026	Santoni Mirco	Mirco Santoni Morris Gianotti Giuseppe Mangani
Collaudo e liquidazione lavori Rendicontazione alla Regione Marche	31/12/2026	Santoni Mirco	Mirco Santoni Margherita Mancini

PERSONALE COINVOLTO (cognome e categoria)
MIRCO SANTONI - MANCINI MARGHERITA
GIANOTTI MORRIS - MANGANI GIUSEPPE

RISORSE SPECIFICHE (€/mln.)

IMPORTO	CAPITOLO
€ 882.350,00	2501/5

NOTE



Comune di Montecalvo in Foglia

Provincia di Pesaro e Urbino

OBIETTIVO

CODICE 3	
PESATURA 20%	
DESCRIZIONE	REALIZZAZIONE NUOVO ASILO NIDO IN LOC. SAN GIORGIO (FASE ESECUTIVA)
SCADENZA	30/06/2026
INDICATORE DI RISULTATO	Regolare svolgimento degli eventi, o comunque mancanza di rinvii o annullamenti dovuti a mancanze nelle azioni sotto indicate

AZIONI

DESCRIZIONE	SCADENZA	RESPONSABILE	PERSONALE COINVOLTO
Avvio dell'esecuzione	31/01/2025	Santoni Mirco	Mirco Santoni Margherita Mancini
Esecuzione lavori con assistenza e del supporto personale esterno (<i>assistenza alla ditta, installazione e rimozione segnaletica, ecc...</i>)	31/03/2026	Santoni Mirco	Mirco Santoni Morris Gianotti Giuseppe Mangani
Gestione e liquidazioni stati di avanzamento lavori	31/03/2026	Santoni Mirco	Mirco Santoni Margherita Mancini
Rendicontazione intervento al Ministero con Piattaforma Regis	30/06/2025	Santoni Mirco	Morris Gianotti Giuseppe Mangani

PERSONALE COINVOLTO (cognome e categoria)
MIRCO SANTONI – MARGHERITA MANCINI
GIANOTTI MORRIS – MANGANI GIUSEPPE

RISORSE SPECIFICHE (€/mln.)

IMPORTO	CAPITOLO
€ 883.764,14	2610

NOTE:



Comune di Montecalvo in Foglia
Provincia di Pesaro e Urbino

OBIETTIVO

CODICE	4	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	31-12-2025		
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.	30-04-2025	MIRCO SANTONI	Mirco Santoni Margherita Mancini
Proposte e indicazioni ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione	31-07-2025	MIRCO SANTONI	Mirco Santoni Margherita Mancini
Verifica	31-12-2025	MIRCO SANTONI	Mirco Santoni Margherita Mancini



Comune di Montecalvo in Foglia
Provincia di Pesaro e Urbino

OBIETTIVO

CODICE	5	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	31-12-2025		
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	31-12-2025	MIRCO SANTONI	
Pubblicare sul portale amministrazione trasparente i dati di propria competenza ed aggiornare quelli già pubblicati	31-12-2025	MIRCO SANTONI	
Informare i cittadini attraverso il sito web istituzionale, aumentando il grado di trasparenza delle informazioni sull'operato dell'ente	31-12-2025	MIRCO SANTONI	



Comune di Montecalvo in Foglia
Provincia di Pesaro e Urbino

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2025 – 2027**

(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 2025-2027***

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 Montecalvo in Foglia, 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. 69 del 11.07.2001, 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 Montecalvo in Foglia 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 Montecalvo in Foglia, 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 Montecalvo in Foglia e vede quali soggetti coinvolti i Responsabili di Area.

I dati sotto riportati, riferiti al 31° dicembre 2024, dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Montecalvo in Foglia, 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 31.12.2024

DIPENDENTI	N.12
UOMINI	N.9
DONNE	N.3

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO	N.	UOMINI	DONNE
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Ex Cat. D	3	3	0
Area degli istruttori Ex Cat. C	4	2	2
Area degli operatori esperti Ex Cat. B	5	4	1
TOTALE	12	9	3

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E PIENO	N.	UOMINI	DONNE
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Ex Cat. D	0	/	/
Area degli istruttori Ex Cat. C	0	/	/
Area degli operatori esperti Ex 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 delle posizioni organizzative, a cui sono state conferite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, sono 2 uomini, di cui uno alla data del 31 dicembre 2024 è il Segretario Comunale, e una donna.

Si prende atto di una limitata presenza di dipendenti di sesso femminile, legata alle cessazioni di n. 2 dipendenti di sesso femminile negli ultimi anni e dal passaggio ad altra Amministrazione del precedente Segretario Comunale, donna.

Risulta dunque 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 Montecalvo in Foglia 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 di Area. 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/lavoratori.

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.

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.

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.

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

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.

DURATA, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027 e sarà aggiornato con le tempistiche nel tempo vigenti.

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 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.