



Comune di PIEVE TORINA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;

- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e 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, tra le quali rientra il presente Ente, 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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con la nota al Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 28.02.2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 Approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 28.02.2025.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e il Piano organizzativo del lavoro agile in considerazione del fatto che il presente Ente ha meno di 50 dipendenti.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione ente	Comune di PIEVE TORINA
Indirizzo ente	Via Roma n. 126
P.Iva e Codice Fiscale	00297880437-81000190439
Legale rappresentante	ALESSANDRO GENTILUCCI
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:	25
Numero di Telefono dell'Ente	0737518022
Sito Internet dell'Ente	www.comune.pievetorina.mc.it
Indirizzo e-mail dell'Ente	comune@comune.pievetorina.mc.it
Indirizzo P.E.C. dell'Ente	comune.pievetorina.mc@legalmail.it

1.1 Analisi del contesto esterno

1.1.1 Risultanze della popolazione

Popolazione legale al censimento del n. 0

Popolazione residente alla fine del 2023 (*penultimo anno precedente*) n. **1.257** di cui:

maschi n. **620**

femmine n. **637**

di cui:

in età prescolare (0/5 anni) n. **38**

in età scuola obbligo (6/16 anni) n. **107**

in forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. **185**

in età adulta (30/65 anni) n. **589**

oltre 65 anni n. **338**

Nati nell'anno n. **4**

Deceduti nell'anno n. **23**

Saldo naturale: **-19**

Immigrati nell'anno n. **28**

Emigrati nell'anno n. **25**

Saldo migratorio: **3**

Saldo complessivo (naturale + migratorio): **-16**

Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente n. **2.420** abitanti

1.1.2 Risultanze del territorio

Superficie Km² **75**

Risorse idriche:

laghi n. **0**

fiumi n. **2**

Strade:

autostrade Km **0,00**

strade extraurbane Km **0,00**

strade urbane Km **70,00**

strade locali Km **30,00**

itinerari ciclopedonali Km **10,00**

Strumenti urbanistici vigenti:

Piano regolatore – PRGC – adottato Si

Piano regolatore – PRGC – approvato Si

Piano edilizia economica popolare – PEEP No

Piano Insediamenti Produttivi – PIP Si

1.1.3 Risultanze della situazione socioeconomica dell'Ente

Accordi di programma n. 0

Convenzioni n. 2

- Convenzione ASUR per Casa di riposo;

- Contram Spa per servizio trasporto scolastico

Asili nido con posti n. **42**

Scuole dell'infanzia con posti n. **50**

Scuole primarie con posti n. **125**

Scuole secondarie con posti n. **75**

Strutture residenziali per anziani n. **1**

Farmacie Comunali n. **0**

Depuratori acque reflue n. **17**

Rete acquedotto Km **100,00**

Aree verdi, parchi e giardini Km² **0,500**

Punti luce Pubblica Illuminazione n. **637**

Rete gas Km **0,00**

Discariche rifiuti n. **1**

Mezzi operativi per gestione territorio: **6**

Veicoli a disposizione n. **8**

Servizi gestiti in forma diretta

- servizi di gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali
- servizi ufficio tecnico
- servizi anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico
- altri servizi generali
- funzioni polizia locale
- servizi di viabilità, circolazione stradale e illuminazione pubblica
- urbanistica e gestione del territorio
- servizio idrico integrato (affidato a Valli Varanensi)
- servizi cimiteriali

Servizi gestiti in forma associata

- servizi sociali
- sportello catasto

Servizi affidati a organismi partecipati

- smaltimento rifiuti
- servizi informatici
- servizio trasporto scuolabus

Servizi affidati ad altri soggetti

- gestione casa di riposo
- servizio custodia e mantenimento cani randagi
- ristorazione scolastica

Società partecipate

Denominazione	Sito WEB	% Partecip.	Note	Scadenza impegno
CONTRAM RETI SPA	http://www.contramreti.it	2,832	I DATI DEI BILANCI SONO REPERIBILI AL SEGUENTE LINK http://www.contramreti.com/index.php/amministrazione-trasparente/	31-12-2050
CONTRAM SPA	http://www.contram.it/	3,322	I DATI DEI BILANCI SONO REPERIBILI AL SEGUENTE LINK http://www.contramreti.com/index.php/amministrazione-trasparente/	31-12-2050
COSMARI SRL	http://www.cosmarimc.it/	0,4135	I DATI DEI BILANCI SONO REPERIBILI AL SEGUENTE LINK	

			https://www.cosmarimc.it/amministrazione-trasparente/?a=bilanci	
VALLI VARANENSI SRL		3,70		31-12-2050
UNIDRA S.C.A.R.L.	http://www.assm.it/unidra	3,73000	I DATI DEI BILANCI SONO REPERIBILI AL SEGUENTE LINK https://www.assm.it/unidra/	31-12-2027
TASK SRL	http://www.tasksl.it	0,024	I DATI DEI BILANCI SONO REPERIBILI AL SEGUENTE LINK https://www.task.sinp.net/societa-trasparente/?a=bilanci	31-12-2050

Altre modalità di gestione dei servizi pubblici

Alcuni servizi per la manutenzione del patrimonio comunale vengono affidati a ditte esterne.

Situazione di cassa dell'ente

Situazione di cassa dell'ente Fondo cassa al 31/12/2023 (penultimo anno dell'esercizio precedente) 5.712.556,04

Andamento del Fondo cassa nel triennio precedente

Fondo cassa al 31/12/2023 (anno precedente) 5.712.556,04

Fondo cassa al 31/12/2022 (anno precedente -1) 10.229.704,71

Fondo cassa al 31/12/2021 (anno precedente -2) 11.002.774,82

1.2 Analisi del contesto interno

1.2.1 Personale

Sono previste assunzioni di personale in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art.50-bis del d.l.189/2016 e s.m.i.

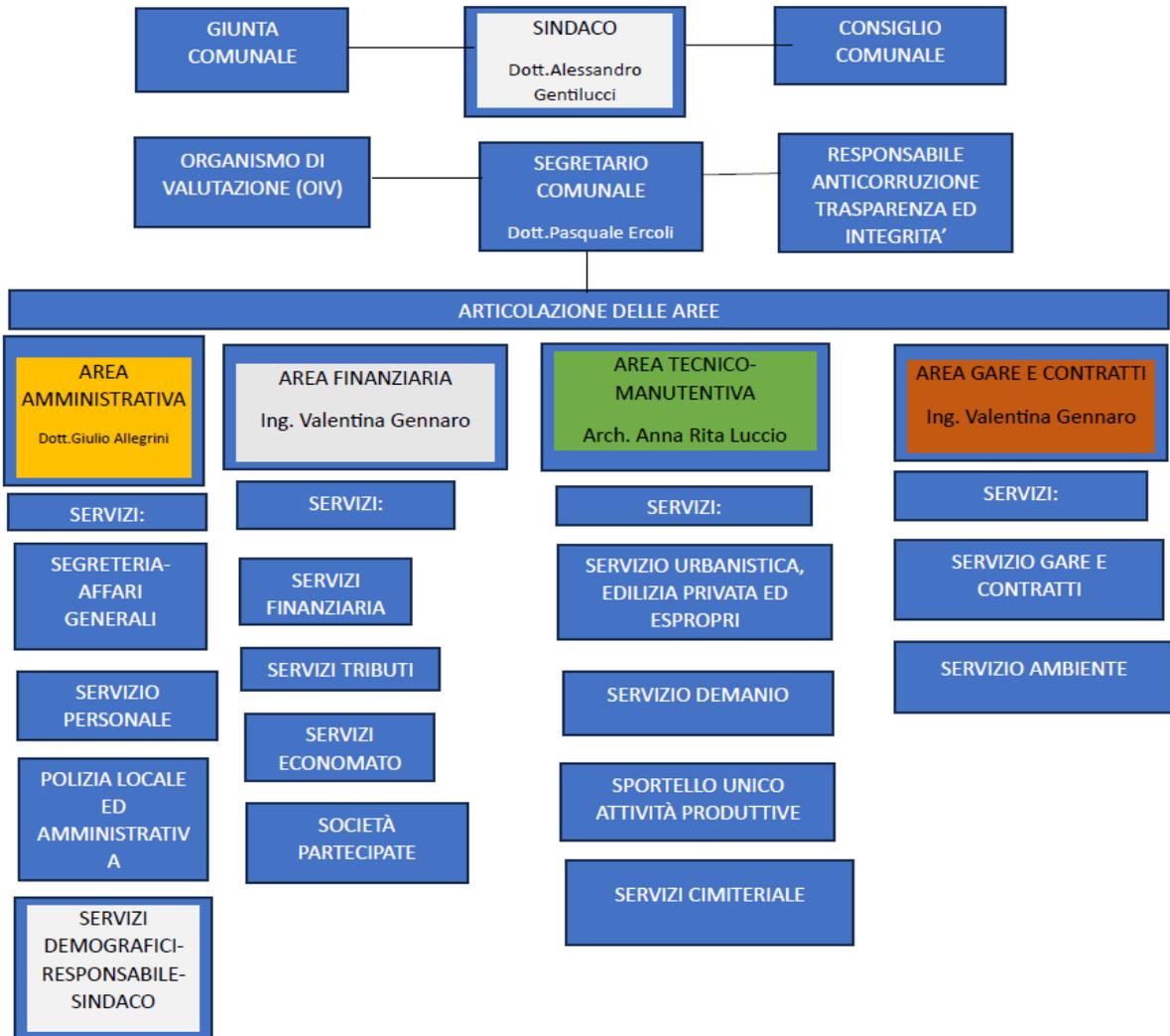
Personale in servizio al 31/12/2024 (anno precedente l'esercizio in corso)

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Area degli OPERATORI	3	0	
Area degli OPERATORI ESPERTI	2	2	
Area degli ISTRUTTORI	5	2	
Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	15	6	
TOTALE	25		

Numero dipendenti in servizio al 31/12/2023: **18**

1.2.2 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 07/02/2024.



1.2.3 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

Numero servizi	Aree di rischio
1	Erogazione sovvenzioni, contributi e sussidi
2	Autorizzazioni/concessioni/permessi/titoli autorizzatori comunque denominati
3	Attività di controllo e sanzionatoria
4	Procedure di scelta dei contraenti
5	Esecuzione dei contratti
6	Procedure di affidamento di incarichi e collaborazioni
7	Procedure di selezione e valutazione del personale sia interno che esterno
8	Registrazioni e rilascio certificazioni
9	Atti di pianificazione e regolazione
10	Possesso dei requisiti soggettivi da parte dei componenti degli organi di governo e di gestione

1.2.4 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Pieve Torina in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019 ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Nella tabella che segue si portano i risultati della ponderazione effettuata:

Servizi	Livello di rischio
Erogazione sovvenzioni, contributi e sussidi	MEDIO

Autorizzazioni/concessioni/permessi/titoli autorizzatori comunque denominati	BASSO
Attività di controllo e sanzionatoria	ALTO
Procedure di scelta dei contraenti	ALTO
Esecuzione dei contratti	SIGNIFICATIVO
Procedure di affidamento di incarichi e collaborazioni	BASSO
Procedure di selezione e valutazione del personale sia interno che esterno	MEDIO
Registrazioni e rilascio certificazioni	MEDIO
Atti di pianificazione e regolazione	MEDIO
Possesso dei requisiti soggettivi da parte dei componenti degli organi di governo e di gestione	MEDIO

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda all’“**Allegato A – Analisi del Rischio**” allegato e parte integrante del presente Piano.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sottosezione non è stata predisposta.

2.1.1 Modalità e azioni per l'accessibilità fisica e digitale

Tra gli obiettivi rilevanti per il PIAO, il D.M. n. 30 giugno 2022 n. 132, e il Piano-Tipo allegato indicano gli obiettivi di accessibilità, fisica e digitale.

Per accessibilità fisica si intende la capacità delle strutture dell'Ente di consentire a qualsiasi utente, e anche a coloro che necessitano di supporti fisici di assistenza (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.), di accedere e muoversi autonomamente in ambienti fisici, senza discriminazioni, al fine di adempiere agli obblighi di garantire la piena accessibilità fisica.

Nel BOX che segue sono indicati i dati riferiti alle modalità e alle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica.

Obiettivi e interventi

Sito web istituzionale

Intervento

Sito web e/o app mobili - Sviluppo, o rifacimento, del sito/i

Tempi di adeguamento

2025-12-31

Siti web tematici

Intervento

Sito web e/o app mobili - Sviluppo, o rifacimento, del sito/i

Tempi di adeguamento

2025-12-31

Sito intranet

Intervento

Sito web e/o app mobili - Sviluppo, o rifacimento, del sito/i

Tempi di adeguamento

2025-12-31

Formazione

Intervento

Sito web e/o app mobili - Sviluppo, o rifacimento, del sito/i

Tempi di adeguamento

2025-12-31

Postazioni di lavoro

Intervento

Sito web e/o app mobili - Sviluppo, o rifacimento, del sito/i

Tempi di adeguamento

2025-12-31

Organizzazione del lavoro

Intervento

Formazione - Aspetti normativi, Sito web e/o app mobili - Sviluppo, o rifacimento, del sito/i

Tempi di adeguamento

2025-12-31

2.2 Performance

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, il presente Piano non è stato inserito all'interno del PIAO.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza-descrizione le file allegato.

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Livelli di responsabilità organizzativa, fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili

I livelli di responsabilità organizzativa, i profili di ruolo nonché l'ampiezza media delle unità organizzative sono contenute nella seguente tabella.

Unita' organizzativa	Livelli responsabilità organizzativa	Rappresentazione profili di ruolo come da LG art.6 ter,c.1 D.Lgs. 165/2001 (nuovi profili professionali)	Nr. dipendenti al 31.12 anno precedente
----------------------	--------------------------------------	--	---

		anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica)	
		AREA DEGLI OPERATORI	2
		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	
AREA AMMINISTRATIVA	RESPONSABILE P.O.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	2
		AREA DEI FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE	4
		AREA DEGLI OPERATORI	
		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	
AREA FINANZIARIA	RESPONSABILE P.O.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1
		AREA DEI FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE	3
		AREA DEGLI OPERATORI	
		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	
AREA TECNICA-MANUTENTIVA	RESPONSABILE P.O.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	2
		AREA DEI FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE	7
		AREA DEGLI OPERATORI	1
		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2
AREA GARE E CONTRATTI	RESPONSABILE P.O.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	
		AREA DEI FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
TOTALE			25

3.1.1 Specificità del modello organizzativo

Descrizione
<p>PERSONALE A TEMPO DETERMINATO: ANNI 2025/2026/2027</p> <p>-Si confermano le unità assegnate dall'USR Regione Marche-Sisma2016, ai sensi dell' articolo 50 bis del decreto legge n. 189 del 2016, nei profili e nelle categorie già individuate negli atti di programmazione, da rendicontare all'Ufficio Speciale Ricostruzione, attualmente utilizzabili fino al 31-12-2025 giusta <u>Legge di Bilancio n. 207 del 30.12.2024.</u></p> <p>-Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio;</p>

-Eventuali nuove costituzioni di rapporti a tempo a determinato, al fine di soddisfare le esigenze dell'ente.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Obiettivi

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
2. promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale,
3. considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;
4. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
5. promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azioni positive

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare per assicurare:

- a. la parità di genere nelle Commissioni di concorso e di selezione, come prevede l'articolo 9 del DPR 487/1994;
- b. il rafforzamento della parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale, affinché formazione e sviluppo di carriere avvengano compatibilmente con le vigenti disposizioni normative,
- c. in base alle competenze, esperienze, capacità professionali e senza discriminazione;
- d. il sostegno ad ogni proposta tesa a favorire il benessere organizzativo, la conciliazione di tempi di vita e lavoro, facilitando l'inserimento di coloro che rientrano da periodi di assenza.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

È necessario però sottolineare come le variazioni annuali che si registrano non sono conseguenti a strategie finalizzate a raggiungere tale obiettivo bensì risentono di fattori esterni dalla volontà dell'Ente, come per esempio quelli culturali, l'esito di concorsi, scelte personali dei singoli dipendenti ecc."

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA – ANNO 2023	TARGET 1 - PREVISIONE ANNO 2024	TARGET 2 - PREVISIONE ANNO 2025	TARGET 3 - PREVISIONE ANNO 2026
------------	--------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------

Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico	10 donne - 7 uomini	12 donne - 10 uomini	12 donne - 10 uomini	12 donne - 10 uomini
% donne vs % uomini titolari di part-time	N.1 DIPENDENTE UOMO PART-TIME 0% DONNE 11,11% UOMINI	N.1 DIPENDENTE UOMO PART-TIME 0% DONNE 11,11% UOMINI	N.1 DIPENDENTE UOMO PART-TIME 0% DONNE 11,11% UOMINI	N.1 DIPENDENTE UOMO PART-TIME 0% DONNE 11,11%UOMINI
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n. medio giorni fruiti su base annuale	N.0 PERMESSI EX LEGGE N. 104/1992 0% DONNE 0% UOMINI	N.1 PERMESSO EX LEGGE N. 104/1992 – DIPENDENTE DONNA 11,11%DONNE 0% UOMINI	N.1 PERMESSO EX LEGGE N. 104/1992 – DIPENDENTE DONNA 11,11%DONNE 0% UOMINI	N.1 PERMESSO EX LEGGE N. 104/1992 – DIPENDENTE DONNA 11,11%DONNE 0% UOMINI
n. medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n. medio fruito dagli uomini (esclusa la maternita' obbligatoria)	N.14 GIORNI DI CONGEDO PARENTALE USUFRUITI DA N. 1 DIPENDENTE DONNA	N.14 GIORNI DI CONGEDO PARENTALE USUFRUITI DA N.1 DIPENDENTE DONNA	N.14 GIORNI DI CONGEDO PARENTALE USUFRUITI DA N.1 DIPENDENTE DONNA	N.14 GIORNI DI CONGEDO PARENTALE USUFRUITI DA N.1 DIPENDENTE DONNA

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce all'interno del programma europeo Next Generation (conosciuto anche come Recovery Fund - Fondo per la ripresa) e si articola in 6 Missioni, ovvero aree tematiche principali su cui intervenire, individuate in piena coerenza con i 6 pilastri del Next Generation EU:

- Missione 1: digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura;
- Missione 2: rivoluzione verde e transizione ecologica;
- Missione 3: infrastrutture per una mobilità sostenibile;
- Missione 4: istruzione e ricerca;
- Missione 5: inclusione e coesione;
- Missione 6: salute

Le Missioni si articolano in Componenti, aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da Investimenti e Riforme:

Per il raggiungimento degli obiettivi nell'ambito della Missione 1- “Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo l’Ente ha aderito agli avvisi emanati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la trasformazione digitale per i seguenti investimenti:

Abilitazione al cloud per le PA locali
Esperienza dei cittadini - Miglioramento della qualità e dell'utilizzabilità dei servizi pubblici digitali
Rafforzamento dell'adozione dei servizi della piattaforma PagoPA e dell'applicazione "IO"
Rafforzamento dell'adozione delle piattaforme nazionali di identità digitale (SPID, CIE) e dell'Anagrafe nazionale (ANPR)

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1 ANNO	TARGET 2 ANNO	TARGET 3 ANNO
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA /n. totale servizi programmati	0	7	7	7
N. servizi disponibili nell'App IO / n. totale servizi programmati	0	16	16	16
N. nuovi servizi accessibili migrati in Cloud / n. totale servizi programmati	0	9	9	9

3.1.4 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità

e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

Il Pola che definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.
Vedere POLA allegato attualmente in vigore.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente, come in seguito elencato:

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO: ANNI 2025-2026-2027 -Si confermano le unità assegnate dall'USR Regione Marche-Sisma2016, ai sensi dell'articolo 50 bis del decreto legge n. 189 del 2016, nei profili e nelle categorie già individuate negli atti di programmazione, da rendicontare all'Ufficio Speciale Ricostruzione, attualmente utilizzabili fino al 31-12-2024, giusta Legge di Bilancio n. 207 del 30.12.2024.;

ANNO 2025;

-Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio;

-Eventuali costituzioni di rapporto a tempo determinato al fine di soddisfare le esigenze con carattere urgente dell'Ente nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia;

- n.1 istruttore amministrativo ex cat.C a tempo pieno e determinato per attuazione interventi legati al PNRR, a valere sulle risorse assegnate ai piccoli comuni ai sensi dell'art. 31-bis comma 5 del D.L. 158/21. b)

-n.1 operatore esperto per trasporto scolastico fino al 31.12.2025;

-n.1 operatore esperto per assistenza asilo nido comunale fino al 31.12.2025;

-n.1 coordinatore ex.cat. C educatore per asilo nido comunale fino al 31.12.2025;

- n.1 operatore per manutenzione e pulizia del paese;

ANNO 2026; nessuna assunzione;

ANNO 2027; nessuna assunzione;

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025: non sono previste nuove assunzioni, salvo la stabilizzazione di personale assunto mediante il D.L. 189/2016, a valere sulle risorse previste dall'art.57 del D.L. 104/20, convertito con Legge n.126/20, che saranno assegnati con apposito DPCM.

ANNO 2026: non sono previste nuove assunzioni;

ANNO 2027: non sono previste nuove assunzioni;

3.4 Formazione del personale

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, il presente Piano non è stato inserito all'interno del PIAO.

4. MONITORAGGIO

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sottosezione non è stata predisposta.