



COMUNE DI ORTEZZANO

Provincia di Fermo

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
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)

Sommario

Premessa.....	3
Riferimenti normativi.....	4
SEZIONE 1-SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2-VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
2.1 - Valore pubblico -.....	5
2.2 - Performance	6
2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza -	6
SEZIONE 3- ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	8
3.1- Struttura organizzativa -.....	8
3.2- Organizzazione del lavoro agile -	8
3.3- Piano triennale dei fabbisogni di personale - 2025/2027.....	9
SEZIONE 4- MONITORAGGIO	15

Premessa

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

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

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

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

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

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

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

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

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

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

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

1. **Scheda anagrafica dell'Amministrazione;**
2. **Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione**
3. **Organizzazione e capitale umano**, in cui viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Ente e vengono elencate le strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo;

4. **Monitoraggio**, in cui sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili (solo per Enti con oltre 50 dipendenti).

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

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

		NOTE
Comune di	ORTEZZANO	
Indirizzo	PIAZZA UMBERTO I° n. 4	
Codice fiscale/ P. Iva	00390830446	
Recapito telefonico	0734779181	
Sito internet	http://www.comune.ortezzano.fm.it/	
E-mail	protocollo@comune.ortezzano.fm.it	
PEC	comune.ortezzano@emarche.it	
Sindaco	PIERMARINI CARLA	
N. dipendenti al 31/12/2024	6	-di cui n. 1 assunto a tempo determinato con contratto Sisma ex art. 50 del D. Lgs 189/2016 - di cui n. 1 assunto a tempo determinato con contratto PNRR -PNC.
N. abitanti al 31/12/2024	734	

SEZIONE 2- VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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

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

- *Documento Unico di Programmazione 2025-2027 di cui alla Deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 29/10/2024,*
- *Linee di Mandato del Sindaco per il quinquennio 2021-2026.*

Il sistema integrato di programmazione prevede che gli obiettivi, strategici ed operativi, siano a

loro volta collegati agli obiettivi di performance.

2.2 - Performance

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

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

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

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

2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza -

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della Legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- ***Valutazione di impatto del contesto esterno*** per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

- **Valutazione di impatto del contesto interno** per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.

- **Mappatura dei processi** sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico.

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

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

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

Nella mappatura, sono evidenziati i seguenti elementi:

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

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

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

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

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

Attesa l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza presente all'interno del PIAO 2024-2026.

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

SEZIONE 3- ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1- *Struttura organizzativa* -

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

- *Organigramma;*
- *livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;*
- *ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;*
- *altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati;*

L'Ente è strutturato in tre Aree Gestionali:

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

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

- *Servizio Amministrativa – Contabile e Tributi:* n. 1 unità Area degli istruttori;
- *Servizio Demografico, Servizi Sociali, Vigilanza e Trasporti:* n. 1 unità Area dei Funzionari ad Elevata Qualificazione (art. 1, c. 557 L. 311/2004);
- *Area Tecnica - Manutentiva:*
 - n. 1 unità Area dei Funzionari ad Elevata Qualificazione (art. 1, c. 557 L. 311/2004)
 - n. 1 unità Area degli istruttori;
 - n. 2 unità Area degli Operatori esperti;

In ossequio al D. Lgs. 189/2016, ex art. 50, si è provveduto alla copertura delle due unità concesse con assunzione di:

- n. 1 unità Area degli istruttori;
- n. 1 unità Area degli istruttori; (assunta ai sensi del PNRR-PNC)

3.2- Organizzazione del lavoro agile -

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

Si rimanda pertanto all'Allegato C del presente Piano ad oggetto: "Piano Organizzativo del Lavoro Agile - POLA 2025".

3.3- Piano triennale dei fabbisogni di personale - 2025/2027

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

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

Gli elementi fondamentali della sottosezione sono la rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

La media delle entrate correnti degli anni 2021-2023 per i primi tre titoli è:

Anno				Media
Entrate correnti	2021	2022	2023	
Titolo I	452.359	452.169	530.000	478.176 (A)

Titolo II	140.169	166.808	165.007	157.328 (B)
Titolo III	98.554	104.619	119.149	107.440 (C)
Totale	691.082	723.596	814.156	

Il Fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nel bilancio di previsione 2025 è pari ad euro:

Anno	Importo
2025	2.399,78 (D)

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

Totale [(A+B+C)-D]	740.544,89
---------------------------	------------

La spesa di personale dell'anno 2023 desunta dal macroaggregato 1 e 2, al netto dell'Irap, è pari:

Anno	Importo	Descrizione
2023	303.036+	Macroaggregato 1 e 2
	19.000-	Spesa per il segretario in convenzione (trasferimento)
	66.800 -	Spese personale sisma (da sottrarre)
	47.000	Quota personale in convenzione e personale stabilizzato sisma(da sottrarre)
Totale	208.236	

ANNO	2025	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
POPOLAZIONE	734	
CLASSE	A	
VALORE SOGLIA	29.50	
SPESA PERSONALE	208.236	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	740.544	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	28,12%	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	10.224,74 €	

La conclusione porta l'Ente ad essere riconosciuto in fascia A, ad una percentuale di incremento della capacità assunzionale pari ad euro **10.224,74**.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE IN ESSERE NEL 2024

SERVIZI	Categorie Giuridiche				Posizione economica	NOTE
	Area degli operatori	Area degli operatori	Area degli istruttori	Area dei funzionari EQ		
Finanziaria e Tributaria			1		EX C3	Istruttore Contabile
Tecnico e Tecnico/Manutentivo			1		EX C2	Istruttore Tecnico stabilizzato ai sensi art. 57 c. 3 L. 126/2020
		1			EX B4	Operaio specializzato
		1			EX B4	Operaio specializzato
Servizi Demografici - Servizi Sociali Vigilanza e Trasporti			1		VACANTE	Istruttore Amm.vo (vacante)
			1		VACANTE	Istruttore Amm.vo (vacante)
Dipendenti in servizio	4					

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

SERVIZI	Categorie Giuridiche				Posizione economica	NOTE
	Area degli operatori	Area degli operatori esperti	Area degli istruttori	Area dei funzionari EQ		
Sisma			1		EX C1	Tempo determinato Sisma D.L. 189/2016
Sisma (Pnrr-Pnc)			1		EX C1	Tempo determinato Sisma (Pnrr-Pnc)

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

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

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE IN ESSERE NEL 2025

Salvo diverse ed ulteriori convenzioni in itinere, l'Ente **nell'anno 2025**, sosterrà una spesa di personale come di seguito indicato:

SERVIZI	Categorie Giuridiche				Posizione economica	NOTE
	Area degli operatori	Area degli operatori	Area degli istruttori	Area dei funzionari EQ		
Finanziaria e Tributaria			1		EX C3	Istruttore Contabile
Tecnico e Tecnico/Manutentivo			1		EX C2	Istruttore Tecnico stabilizzato ai sensi art. 57 c. 3 L. 126/2020
		1			EX B4	Operaio specializzato
		1			EX B4	Operaio specializzato
Servizi Demografici - Servizi Sociali Vigilanza e Trasporti			1		EX C1	Istruttore Amm.vo (da stabilizzare)
			1		VACANTE	Istruttore Amm.vo (vacante)
Dipendenti in servizio	5					

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

SERVIZI	Categorie Giuridiche				Posizione economica	NOTE
	Area degli operatori	Area degli operatori esperti	Area degli istruttori	Area dei funzionari EQ		
Sisma (Pnrr-Pnc)			1		EX C1	Tempo determinato Sisma (Pnrr-Pnc)

La spesa complessiva stimata è di euro 210.000,00 al netto dei rimborsi sisma, dei rimborsi per personale stabilizzato e al netto del rimborso per personale in convenzione, al di sotto del limite di spese di personale rappresentato dalla spesa sostenuta nell'anno 2008 pari ad euro 225.594,63 e al di sotto del limite posto dal D. L. 78/2010 - art. 9 comma 28 per quanto riguarda il personale assunto a tempo determinato.

Si evidenzia come una delle due unità, assunte in ossequio all'articolo 50-bis del decreto-legge 17

ottobre 2016, n. 189 come convertito con Legge 15.12.2016, n. 229, nell'anno 2025 raggiungerà il limite dei tre anni in servizio per i quali ricorrono le previsioni del D. L. 22 aprile 2023 n. 44 con modificazioni L. n. 74 del 21 giugno 2023, per una possibile stabilizzazione in ossequio alle facoltà assunzionali dell'Ente, prevista per l'anno 2025, con spesa a carico del bilancio dell'Ente.

Nel corso del 2025 non sono previste cessazioni dal servizio né assunzioni di personale a tempo indeterminato salvo effettuare, nei casi consentiti dalla normativa vigente, la stabilizzazione delle due unità di personale assunte con la normativa speciale sisma/PNRR/PNC.

Per quanto riguarda invece il personale a tempo determinato si prevedono due assunzioni da effettuare mediante gli istituti dello scavalco condiviso (convenzione ai sensi dell'art. 23 CCNL 2019/2021 del 16/11/2022) e dello "scavalco d'eccedenza" di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004. Entrambe le assunzioni contenute nel limite delle 12 ore settimanali riguarderanno due unità di funzionari e dell'elevata qualificazione: una per il Servizio Demografico, Servizi Sociali, Vigilanza e Trasporti e una per l'Area Tecnico - Manutentiva.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE PREVISTA PER IL 2026

SERVIZI	Categorie Giuridiche				Posizione economica	NOTE
	Area degli operatori	Area degli operatori	Area degli istruttori	Area dei funzionari EQ		
Finanziaria e Tributaria			1		EX C3	Istruttore contabile
Tecnico e Tecnico/Manutentivo			1		EX C2	Istruttore tecnico stabilizzato ai sensi art. 57 c. 3 L. 126/2020
		1			EX B4	Operaio specializzato
		1			EX B4	Operaio specializzato
			1		EX C1	Istruttore tecnico (da stabilizzare)
Servizi Demografici - Servizi Sociali Vigilanza e Trasporti			1		EX C1	Istruttore Amministrativo
Dipendenti in servizio	6					

Si evidenzia come la restante unità, assunta a tempo determinato e pieno, in ossequio all'articolo 50-bis del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189 come convertito con Legge 15.12.2016, n. 229, nell'anno 2026 raggiungerà il limite dei tre anni in servizio per i quali ricorrono le previsioni del D. L. 22 aprile 2023 n. 44 con modificazioni L. n. 74 del 21 giugno 2023, per una possibile stabilizzazione in ossequio alle facoltà assunzionali dell'Ente, prevista per l'anno 2026, con spesa a carico del bilancio dell'Ente.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE PREVISTA PER IL 2027

L'Ente nel corso dell'anno 2027 si troverà a regime con la seguente dotazione di personale, e senza altre assunzioni o turn-over da effettuare.

AREE/SERVIZI	Categorie Giuridiche				Posizione economica	NOTE
	Area degli operatori	Area degli operatori esperti	Area degli istruttori	Area dei funzionari EQ		

Amministrativo-Contabile e Tributi			1		C3	Istruttore Contabile
Tecnico e Tecnico/Manutentivo			1		C2	Istruttore Tecnico
		1			B4	Operaio Specializzato
		1			B4	Operaio Specializzato
			1		C1	Istruttore Tecnico
Servizi Demografici – Servizi Sociali Vigilanza e Trasporti			1		C1	Istruttore amm.vo
Dipendenti in servizio al 31.12	6					

Salvo convenzioni con altri Enti per l'uso condiviso dei propri dipendenti l'Ente nell'anno 2027 sosterrà una spesa di personale come di seguito indicato:

QUALIFICA	AREA	CAT. GIUR.	CAT. ECON.	TOTALE	NOTE
Istruttore tecnico	Area Tecnico e Tecnico manutentiva	C	C2	0	Unità sisma stabilizzata e rimborsata con fondi ministeriali
Istruttore tecnico		C	C1	35.000,00	Compresi oneri riflessi al netto irap
Operaio specializzato		B3	B4	34.000,00	Compresi oneri riflessi al netto irap
Operaio specializzato		B3	B4	34.000,00	Compresi oneri riflessi al netto irap
Istruttore contabile	Area Finanziaria e tributaria	C	C3	38.000,00	Compresi oneri riflessi al netto irap
Istruttore amministrativo	Area Demografici, servizi sociali, vigilanza e trasporti	C	C1	34.000,00	Compresi oneri riflessi al netto irap
Segreteria Comunale	Segreteria			33.000,00	Convenzione al 25%
TOTALE				208.000,00	

La spesa complessiva stimata è di euro 208.000,00 al lordo di eventuali rimborsi per personale in convenzione, al di sotto del limite di spese di personale rappresentato dalla spesa sostenuta nell'anno 2008 pari ad euro 225.594,63.

SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O DI ECCEGENZE DI PERSONALE, IN RELAZIONE ALLE ESIGENZE FUNZIONALI. Dato atto che, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge n. 183/2011, dalla ricognizione effettuata dai responsabili di settore, è emerso che nel Comune di Ortezzano non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità del personale.

All'interno della programmazione strategica delle risorse umane, trova collocazione anche il "Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027" di cui all' Allegato D del presente Piano.

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

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato;
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

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

Si rimanda pertanto all'Allegato E del presente Piano ad oggetto: *"Piano Triennale della Formazione del Personale 2025-2027"*.

SEZIONE 4- MONITORAGGIO

La sezione "Monitoraggio" non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti (D.M. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4). In ogni caso, saranno previste delle riunioni tra Segretario Comunale e Responsabili di Area in merito allo stato di avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Si specifica che per la sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza, il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC.

Il monitoraggio delle sottosezioni *"Valore pubblico"* e *"Performance"*, avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009.

In relazione alla sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo Interno di Valutazione. Il monitoraggio dell'attività dell'Ente, sarà effettuato annualmente e ad ampio spettro, anche in occasione della redazione del DUP, in particolar modo della declinazione annuale della sezione operativa. In tale occasione, in considerazione dei target prefissati nella sezione Valore Pubblico, si cercherà di verificare l'avanzamento degli obiettivi prefissati dall'amministrazione in carica.