

Comune di *BORGOPACE*
Provincia di Pesaro – Urbino



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027

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

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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.

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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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.

In base a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 132/2022 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" 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'art. 4, c. 1, lett. 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.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 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 e la sua scadenza è fissata entro 30 giorni dalla data di scadenza dell'approvazione dei bilanci comunali.

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	
Comune di	Borgo Pace
Indirizzo	Piazza del Pino n. 3
Recapito telefonico	0722816048
Indirizzo sito internet	http://www.comune.borgo-pace.pu.it/
e-mail	comune.borgo-pace@provincia.ps.it
PEC	comune.borgo-pace@emarche.it
Codice fiscale/Partita IVA	00360660419
Sindaco	Romina Pierantoni
Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	Paolo Tinti
Numero dipendenti al 31.12.2024	7
Numero abitanti al 31.12.2024	513

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
--

2.1 Valore pubblico	NON COMPILARE
---------------------	---------------

2.2 Performance	NON COMPILARE
-----------------	---------------

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
Premessa 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 <i>mission</i> 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 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. 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."

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;

Dato atto che quanto sopra è stato sostanzialmente confermato da ANAC con Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 - Aggiornamento 2024 PNA 2022

Considerato che

- il Comune di Borgo Pace ha meno di 50 dipendenti;
- sono verificate le condizioni previste dalla sopra richiamata delibera dell'ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023;

viene confermato 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. 38 del 07-04-2023 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.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

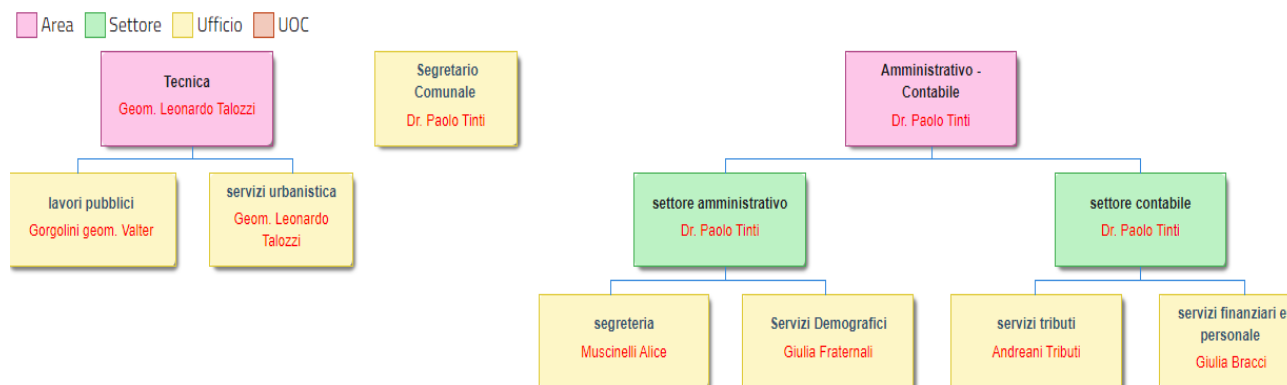
3.1 Struttura organizzativa

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



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

1 (l'Ente detiene solo P.O.)

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

3

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Attualmente il nostro Ente è suddiviso in due Aree: Area Tecnica e Area Amministrativo-Contabile

INTERVENTI CORRETTIVI

Nella fase attuale non si propongono interventi correttivi

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

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

In particolare, la sezione deve contenere:

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

LAVORO AGILE

Per la disciplina del lavoro agile si rimanda alla Regolamentazione dello stesso che sarà definita, in caso di necessità, a seguito di un confronto con le organizzazioni sindacali e L'RSU, come definito dal CCNL 2019-2021 e dalla normativa vigente, secondo la quale:

- la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza;
- l'accesso alla modalità di lavoro agile deve avvenire unicamente previa stipula dell'accordo individuale e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini ed alle imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza;
- occorre sostenere i cittadini e le imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e a tale scopo occorre consentire alle amministrazioni pubbliche di operare al massimo delle proprie capacità.

MISURE ORGANIZZATIVE

Il modello di pianificazione e di monitoraggio del lavoro per obiettivi che caratterizzano il lavoro agile fa riferimento agli strumenti di pianificazione e controllo dell'Ente, con particolare riferimento al Piano della performance che definisce la programmazione esecutiva e gestionale. Il sistema di programmazione e controlli vigente, prevede un sistema articolato di obiettivi e attività in cui tutto il personale dell'Ente deve essere coinvolto. Nella definizione annuale degli obiettivi esecutivi, ad ogni posizione organizzativa deve essere attribuito almeno un obiettivo di sviluppo/innovativo (con relativi obiettivi specifici e target osservabili di risultato). Il personale può essere coinvolto in singoli obiettivi specifici, intesi anche quali obiettivi di gruppo e comunque nelle attività del settore di appartenenza, entrambi associati a indicatori di risultato misurabili. Ogni responsabile di un team di lavoro (Posizione organizzativa = elevata qualifica) ha la facoltà di sviluppare e declinare un modello gestionale di maggiore dettaglio per la programmazione e rendicontazione degli obiettivi e delle attività affidate alle prestazioni del personale svolte in modalità agile. Il monitoraggio degli obiettivi e dei risultati raggiunti viene svolto a più livelli:

- Attraverso una rendicontazione giornaliera del lavoro svolto in modalità agile;
- Attraverso la valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo definiti nella sezione Performance.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

L'Amministrazione implementerà, se necessario, i fattori abilitanti dal punto di vista digitale, considerando:

- gli strumenti digitali e applicativi a disposizione dell'Ente, che abilitano il lavoro agile;
 - Il livello di orientamento digitale in termini di propensione all'utilizzo delle nuove tecnologie, così da comprendere il livello di "maturità" delle figure gestionali e del personale dell'Ente.
- Verranno valutate le possibilità di potenziare l'infrastruttura tecnologica per permettere la prestazione da lavoro agile, come già l'Ente ha fatto nel 2023 con l'adeguamento al cloud (progetto finanziato con risorse PNRR – PA Digitale – anno 2023).

COMPETENZE PROFESSIONALI

L'Amministrazione cercherà di promuovere un'adeguata formazione del personale all'utilizzo degli strumenti tecnologici necessari per lo svolgimento del lavoro agile e per lo sviluppo di nuove competenze professionali;

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Il Comune di Borgo Pace sostiene lo sviluppo di nuove forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare intende perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere l'efficienza dei processi e lo sviluppo digitale dell'Ente, sia internamente che nei servizi ai cittadini;
- ridurre i costi e gli impatti ambientali della struttura organizzativa in una duplice prospettiva di efficienza e sostenibilità;
- attrarre professionalità adeguate anche in un Comune, come Borgo Pace, collocato in zona ultra-periferica;
- facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale;
- sostenere il benessere organizzativo, la motivazione dei collaboratori e il senso di appartenenza all'Ente.

La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto (c.d. lavoro agile) è coerente rispetto alla realizzazione degli obiettivi - esterni ed interni -strategici, operativi e gestionali dell'ente (sottosezioni Valore pubblico e Performance) ed è orientata verso un nuovo paradigma del lavoro, che si fonda su dimensioni quali l'autonomia, il lavoro per obiettivi, la responsabilizzazione individuale sui risultati, la fiducia, la motivazione, la collaborazione, la condivisione.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:

Dipendente	Area	Profilo professionale	Rapporto di lavoro
SEGRETARIO COMUNALE			
Tinti Paolo		Segretario Comunale	
AREA AMMINISTRATIVO/CONTABILE			
Bracci Giulia	Funzionari senza incarico di EQ	Istruttore Direttivo Contabile	30/36
Muscinelli Alice	Istruttori	Istruttore Amministrativo	36/36
Fraternali Giulia	Istruttori	Istruttore Amministrativo/Contabile	30/36
AREA TECNICA			
Gorgolini Valter	Funzionari senza incarico di EQ	Istruttore Direttivo Tecnico	36/36
Carciani Carlo	Operatori Esperti	Operaio Specializzato	36/36
Talozzi Leonardo	Funzionari con incarico di EQ	Istruttore Direttivo Tecnico	6 ore In convenzione con altro Comune + 6 ore ex art. 557

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

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

CAPACITA' ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

La programmazione della spesa del personale è redatta in conformità al bilancio di previsione 2025-2027 e del D.U.P. 2025-2027 e comunque nel rispetto dei limiti di legge sia per quanto riguarda la capacità assunzionale sia per i limiti di spesa di riferimento.

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 disestati 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 pubblica;

Art. 1, comma 562 della legge 296/2006 stabilisce che per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 55. (comma così modificato dall'art. 3, comma 120, legge n. 244 del 2007, poi dall'art. 14, comma 10, legge n. 122 del 2010, poi dall'art. 4-ter, comma 11, legge n. 44 del 2012). Per L'Ente tale valore risulta pari ad €. 269.490,39.

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 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 BORGO PACE

In riferimento a quanto previsto dall'art. 1 c. comma 562 della L. 27-12-2006 n. 296, ai sensi del quale gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008, si dà atto che per l'Ente tale valore risulta pari, per l'anno 2008 ad Euro **269.490,39** e che lo stesso, viene rispettato nelle previsioni di spesa per il triennio 2025-2027, come di seguito riportato.

		2025	2026	2027
A	Spesa personale	248.217,77	245.639,48	243.919,58
B	Congelamento dipendente polizia municipale trasferito Unione	32.266,93	32.266,93	32.266,93
C	componenti escluse	19.449,74	19.449,74	19.449,74
D=A+B-C	TOTALE PER LIMITE	261.034,96	258.456,67	256.736,77

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 Borgo Pace si colloca nella fascia dei comuni con popolazione inferiore a 1.000 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 29,50% e il 33,50%;

Di seguito viene mostrata la capacità assunzionale sulla base della normativa sopra richiamata sulla base dei dati di bilancio

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2025

Anno ultimo rendiconto approvato	2023
Numero abitanti	520

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	188.630,15
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 (convenzione di Segreteria Comunale, convenzione ex art. 23 CCNL con Comune di Lunano, spesa "congelata" Polizia Municipale)	58.713,70
Totale spesa	247.343,85

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	549.454,88	600.291,88	608.797,21
2 - Trasferimenti correnti	211.603,23	177.885,08	189.672,18
3 - Entrate extratributarie	93.239,35	315.644,79	132.787,84
altre entrate	0,00	0,00	0,00
Totale entrate	854.297,46	1.093.821,75	931.257,23
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni	959.792,14		
F.C.D.E.	59.815,00		
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	899.977,14		

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
27,48 %	29,50 %	33,50 %	2,02 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	18.149,40
Totale spesa con incremento massimo	265.493,25

Quindi, il Comune di Borgo Pace, 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".

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2025	1 Funzionario Contabile	Dimissioni volontarie dal 07/01/2025
2026	0	
2027	0	

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:

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:

- 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 o già intervenute

CATEGORIA (EX CCNL 31.3.1999)	Area di classificazione (CCNL 16-11- 2022)	% impiego	PROFILO PROFESSIONALE	Cessazioni previste	Decorrenza	Note
D	AREA DEI FUNZIONARI CON ELEVATA QUALIFICAZIONE	30/36	FUNZIONARIO CONTABILE	1	07-01-2025	Dimissioni volontarie

- Assunzioni previste

CATEGORIA (EX CCNL 31.3.1999)	Area di classificazione (CCNL 16-11- 2022)	% impiego	PROFILO PROFESSIONALE	Cessazioni previste	Decorrenza	Modalità di reclutamento
D	AREA DEI FUNZIONARI CON ELEVATA QUALIFICAZIONE	30/36	FUNZIONARIO CONTABILE	1	01-06-2025	- Mobilità volontaria (se obbligatoria per legge) - Utilizzo graduatorie concorsi unici - Concorso bandito dal Comune

Nelle more della conclusione della procedura concorsuale verranno proposte convenzioni con altri Comuni ai sensi dell'art. 23 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, al fine di garantire la continuità del servizio contabile, nel rispetto della normativa e dei limiti finanziari vigenti.

Di seguito si definisce la nuova dotazione organica dell'anno 2025:

DOTAZIONE ORGANICA - ANNO 2025						
Area Servizi	Profilo Professionale	Area	Rapporto di lavoro	n. Posti	Coperti	Vacanti
Amministrativo/Contabile	Istruttore Direttivo Contabile	Funzionari ed Elevata Qualificazione	30/36	1	0	1
	Istruttore Amministrativo/Contabile	Istruttori	30/36	1	1	0
	Istruttore Amministrativo	Istruttori	36/36	1	1	0
UTC	Istruttore Direttivo Tecnico	Funzionari ed Elevata Qualificazione	36/36	1	1	0
	Operaio specializzato	Operatori Esperti	36/36	1	1	0
	TOTALE			5	4	1

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:

Non si prevedono al momento nuove assunzioni. Si provvederà a:

- 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;

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2027:

Non si prevedono al momento nuove assunzioni. Si provvederà a:

- 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.

PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

L'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, stabilisce che per gli 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, la spesa complessiva per personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Per il Comune di Borgo Pace la spesa complessiva per lavoro flessibile nell'anno 2009 è stata pari ad euro 32.063,60.

L'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 stabilisce le modalità, i limiti, le forme per cui le pubbliche amministrazioni possono ricorrere alle forme di lavoro flessibile.

Alla luce delle esigenze emerse e manifestate dai responsabili dei servizi si definisce il seguente programma di assunzioni di personale a tempo determinato:

- una assunzione di personale attraverso forme di lavoro flessibile nell'anno 2025, relativamente a una figura dell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, profilo contabile, a part time 6/36, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, da destinare al Settore Contabile per n. 8 mesi;
- una assunzione di personale attraverso forme di lavoro flessibile nell'anno 2025, relativamente a una figura dell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, profilo tecnico a part time 6/36, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, da destinare al Settore Tecnico con decorrenza 01/06/2025 fino al 31/12/2025;
- una assunzione di personale attraverso forme di lavoro flessibile nell'anno 2025, relativamente a una figura di istruttore, profilo amministrativo, part time 8/36, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, da destinare all'Area Amministrativo-contabile fino al 31/10/2025 per la sostituzione di personale assente con diritto al mantenimento del posto;

Area organizzativa	Area contrattuale	Profilo	Dal	al	Spesa prevista	Note
Area Amministrativo-contabile	CCNL 16-11-2022) Enti Locali	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	01/04/2025	31/12/2025	€ 5.020,68	
Area Amministrativo-contabile	CCNL 16-11-2022) Enti Locali	Area degli Istruttori, profilo amministrativo	01/01/2025	31/10/2025	€ 6.536,11	
Area Tecnica	CCNL 16-11-2022) Enti Locali	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	01/06/2025	31/12/2025	€ 4.711,62	
				TOT	€ 15.298,58	

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.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2025	0	Non sono previste modifiche sulla distribuzione del personale fra servizi/settori/aree
2026	0	Non sono previste modifiche sulla distribuzione del personale fra servizi/settori/aree
2027	0	Non sono previste modifiche sulla distribuzione del personale fra servizi/settori/aree
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2025	0	Non sono previste modifiche di inquadramento del personale
2026	0	Non sono previste modifiche di inquadramento del personale
2027	0	Non sono previste modifiche di inquadramento del personale

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione		Si farà fronte alle necessità con il personale interno, anche attraverso incentivazione della performance e della qualità della prestazione
2025		
2026		
2027		
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		Al momento non prevista
2025		
2026		
2027		
Meccanismi di progressione di carriera interni		Al momento non previsti
2025		
2026		
2027		
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		Al momento non prevista
2025		
2026		
2027		
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		Al momento non previsti
2025		
2026		
2027		
Soluzioni esterne all'amministrazione		Al momento non previste
2025		
2026		

2027		
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		Al momento non previste
2025		
2026		
2027		
Ricorso a forme flessibili di lavoro		Da attivare in caso di necessità
2025		
2026		
2027		
Concorsi		Al momento non previsti
2025		
2026		
2027		
Stabilizzazioni		Al momento non previste
2025		
2026		
2027		

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 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, 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 M1C1- 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.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

Per quel che concerne il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 si rinvia all'allegato 3.4 "Piano Azioni Positive 2025-2027".

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come il Comune di Borgo Pace, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del documento 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 corruttive 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.