

Schema riepilogativo dei documenti programmatici approvati costituenti il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (redazione secondo le modalità semplificate previste per le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 con non più di cinquanta dipendenti dall'articolo 6, comma 6, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 e articolo 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 24 giugno 2022)		
Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Pesaro Urbino		
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	NOTE/INDICAZIONE DEGLI ATTI DI PROGRAMMAZIONE ADOTTATI
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	<p>Denominazione: ODCEC di Pesaro Urbino</p> <p>Indirizzo: Via A. da Ventura, 2 61121 PESARO (PU) Codice fiscale/Partita IVA: 92040340413</p> <p>N. dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 3</p> <p>Organo di vertice che adotta il PIAO: CONSIGLIO DELL'ORDINE</p> <p>Telefono: 0721/370116</p> <p>E-mail: odcpu@odcpu.it</p> <p>PEC: commercialisti.pesarourbino@legalmail.it</p> <p>Sito web: http://www.odcpu.it/</p>	
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE		
2.1 Valore pubblico	n/a	Amministrazione con meno di 50 dipendenti
2.2 Performance	n/a	Amministrazione con meno di 50 dipendenti
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	L'ente ha adottato il PTCT 2022/2024 completo e conforme alle indicazioni di cui al Piano nazionale anticorruzione (PNA), agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC e alla Delibera ANAC n. 777/2021. Il documento è stato redatto su proposta del RPCT sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (all. 1) definiti dall'organo di indirizzo e contiene i seguenti elementi: contesto esterno e interno, mappatura e gestione del rischio corruttivo, monitoraggio e sezione dedicata alla trasparenza.	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla delibera del 29/04/2022
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO		
3.1 Struttura organizzativa	L'Ordine è amministrato dal Consiglio Direttivo, costituito da n. 11 Consiglieri, eletti per il quadriennio 2022-2026, a cui si affiancano il Consiglio territoriale di Disciplina e il Collegio dei revisori. Il Consiglio Direttivo elegge al suo interno il Presidente, il Vicepresidente, il Segretario e il Tesoriere. Sono impiegati nell'ente n. 3 dipendenti a tempo indeterminato e specificare le categorie A e C (al 31/12/2021)	<p>Per la definizione della pianta organica si rimanda alla delibera del 13/12/2019 integrato con delibera 22/05/2020 e successiva integrazione deliberata il 28/10/2022.</p> <p>Per l'organigramma è possibile consultare il documento pubblicato in AT[Organizzazione]Articolazione degli uffici</p>
3.2 Organizzazione del lavoro agile	La prestazione lavorativa del dipendente può essere eseguita anche all'esterno dei locali, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. L'evoluzione dell'epidemia da COVID-19, infatti, aveva richiesto vari interventi d'emergenza al fine di contrastarne la diffusione tra i quali l'applicazione straordinaria del lavoro agile, quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa al fine di garantire il regolare svolgimento delle funzioni istituzionali e la continuità amministrativa. Il personale era stato autorizzato ad utilizzare, in via del tutto eccezionale, gli strumenti informatici nella propria disponibilità. Alla luce dei risultati positivi di tale esperienza e in attuazione di quanto previsto dal nuovo C.C.N.L. – Comparto Funzioni Centrali periodo 2019/2021, firmato il 9 Maggio 2022, ai sensi dell'Art. 37 l'ente consentirà anche per il triennio 2022-2024 l'adesione al lavoro agile, per conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività, garantendo, in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile per almeno il 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, in base alla normativa vigente.	L'ente non ha adottato il POLA e provvederà a garantire il lavoro agile ad almeno il 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	L'ente conta una dotazione organica di n. 3 dipendenti al 31 dicembre 2021: 3 a tempo indeterminato, 2 di livello C e 1 di livello A. L'Ordine è un ente pubblico non economico di piccole dimensioni e tale struttura non consente una diversa distribuzione del personale in forza. La formazione del personale, tenuto conto del trend dell'anno 2021, continuerà al fine potenziare le competenze, mediante formazione/audit misure di sicurezza GDPR e trasparenza programmata e corsi differenziati per aumentare il livello di istruzione e specializzazione dei singoli dipendenti. Non sono previsti ulteriori ampliamenti di organico per il triennio 2022-2024 in quanto il fabbisogno di personale è ampiamente soddisfatto.	L'ente provvederà all'adozione della Pianificazione triennale del fabbisogno di personale e/o del piano per la formazione per il 2023.
4. MONITORAGGIO	n/a	Amministrazione con meno di 50 dipendenti
NOTE	Documento adottato dall'organo di vertice, da convertire in formato PDF/A per la pubblicazione in AT[Disposizioni Generali Atti Generali e da trasmettere al DFP tramite il portale https://piao.dfp.gov.it/ a cura del Referente	