

COMUNE DI VALLEFOGLIA
(Provincia di Pesaro e Urbino)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025

(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.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

Riferimenti normativi

- art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla legge 06.08.2021, n. 113 e successive modificazioni;
- D.P.R. 24.06.2022 n. 81
- DM 24.06.2022, N. 132 pubblicato nella G.U. n. 209 del 07.09.2022
- Deliberazione ANAC n. 7 del 17.01.2023
- Legge 06.11.2022, n. 190
- D. Lgs. 14.03.2013, n. 33

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
Comune	Vallefoglia	
Indirizzo	Via A. Rampi n.4	
Recapito telefonico	0721489711	
Indirizzo sito internet	www.comune.vallefoglia.pu.it	
e-mail	protocollo@comune.vallefoglia.pu.it	
PEC	Comune.vallefoglia@emarche.it	
Codice fiscale/Partita IVA	02532230410	
Sindaco	Sen. Palmiro Uccielli	
Numero dipendenti al 31.12.2022	36	
Numero abitanti al 31.12.2022	14.917	dato Istat

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 53 del 15.12.2022 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025 aggiornato ed Bilancio di Previsione per gli esercizi finanziari 2023-2025”;
Con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 10.01.2023 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione anno 2023.

2.2 Performance

Con deliberazione di Giunta Comunale n.15 del 21.02.2023 è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2023-2025

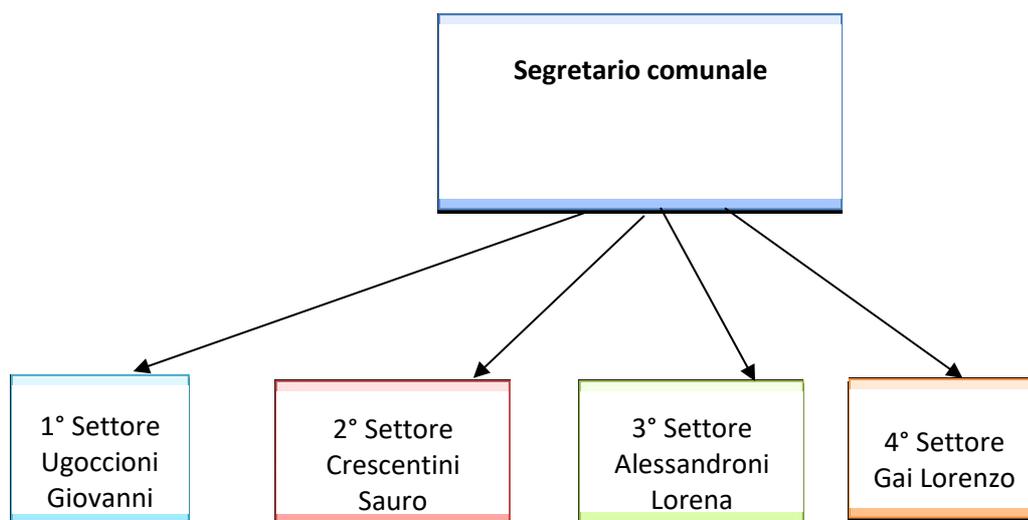
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Si rimanda all’allegato Piano per la prevenzione della corruzione valido per il triennio 2023-2025 predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione (all.1)

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma



Livelli di responsabilità organizzativa

Segretario Generale

P.O. Settore 1 - Affari Generali e Servizi Civici

P.O. Settore 2 – Servizi alla Persona

P.O. Settore 3 – Servizi Finanziari e Tributi

P.O. Settore 4 – Lavori Pubblici e Urbanistica

SETTORE	1	2	3	4
PUNTEGGIO GRADUAZIONE	27,4	26,4	26,2	28,3

I criteri per la pesatura delle posizioni organizzative, sono stati determinati con deliberazione di G.C. n. 61 del 14.05.2019.

La misura dell'indennità di posizione è determinata parametrando i relativi punteggi al budget complessivamente determinato.

Ampiezza media delle unità organizzative

Il numero medio di dipendenti assegnato a ciascun settore è pari a 9 unità

Altri elementi organizzativi

- Nucleo di Valutazione
- Avvocatura civica convenzionata con il Comune di Pesaro
- Vice segretario comunale

Interventi correttivi

Non si prevedono interventi correttivi nel breve periodo

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Misure organizzative

In occasione della trascorsa emergenza pandemica erano state individuate le attività che per loro natura potevano essere svolte anche da remoto.

Per la disciplina del lavoro agile si rimanda alla specifica disposizione contrattuale (Capo I e II CCNL funzioni locali del 16.11.2022).

Piattaforme tecnologiche

Il server dell'ente è gestito dal Ced dell'Unione dei Comuni Pian del Bruscolo. Gli applicativi in uso consentono tecnicamente il collegamento da remoto da qualsiasi postazione dotata di linea internet.

Competenze professionali

La modalità di gestione non richiede specifiche competenze professionali

Obiettivi da raggiungere con il lavoro agile

Garantire un adeguato livello di servizio

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Con deliberazione di Giunta Comunale n.16 del 21.02.2023 è stato approvato il piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 ed alla quale si rimanda.

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

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:					
Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Posti da coprire per effetto del piano 2022-2023		Costo complessivo dei posti da coprire
	FT	PT	FT	PT	
D3	2				
D	5		1		€ 37.000,00
C	17				
B3	9				
B		1			
A		1			
TOTALE	34	2	1		37.000,00

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	Segretario comunale
D3	n. 1 funzionario Amministrativo, n.1 funzionario Tecnico
D	n.1 istruttore Direttivo Amministrativo, n.2 istruttore direttivo socio – assistenziale n.1 istruttore direttivo tecnico n.1 istruttore Direttivo Contabile
C	n. 10 istruttore Amministrativo n. 3 istruttore contabile n.4 istruttore Tecnico
B3	n. 4 collaboratore amministrativo n.5 collaboratore tecnico
B	n. 1 esecutore amministrativo

	n. 1 esecutore amministrativo centralinista
A	n. 1 ausiliario servizi di mensa

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
2023	400.675,05.	

Stima del trend delle cessazioni		numero di pensionamenti programmati
2023		0
2024		2
2025		0

Stima dell'evoluzione dei bisogni – anno 2023
 La figura professionale prevista dal piano dei fabbisogni di cui spora prevista per l'anno 2023, sarà reperita al fine di potenziare il Settore 4 Urbanistica e Lavori Pubblici.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Non si prevedono ad oggi modifica della distribuzione del personale fra settori ne modifiche del personale in termini di livello/inquadramento

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

La figura professionale prevista dal piano dei fabbisogni di cui sopra prevista per l'anno 2023, sarà reperita attraverso concorso pubblico

3.3.5 Formazione del personale

Priorità strategiche

Potenziamento delle competenze tecniche finalizzate al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione

Risorse interne ed esterne disponibili

La formazione è attuata attraverso le seguenti modalità:

- assegnazione di specifico budget ad ogni responsabile di settore
- adesione ad associazioni (Anusca, Anutel, Anci, Ali)
- formazione continua della Regione Marche

Misure per favorire l'accesso alla qualificazione professionale

L'amministrazione favorisce la concessione di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione nonché il supporto tecnico logistico per la frequenza dei corsi in presenza e da remoto

Obiettivi e risultati attesi

Con le misure di cui sopra si ritiene di migliorare la professionalità del personale dipendente al fine del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione