



**Comune di Maiolati Spontini**

Provincia di Ancona

# **P.I.A.O. 2023-2025**

**Piano integrato di attività e organizzazione**

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

(Approvato con deliberazione di G.C.S n. 24 del 14/03/2022)

## **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatrice delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vuole 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**

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.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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" 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.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 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 Comune di Maiolati Spontini ha un numero di dipendenti inferiore a cinquanta e, pertanto, è tenuta alla predisposizione del PIAO sulla base di quanto disposto dall'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022 n. 132.

.

## **Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025**

Il Comune di Maiolati Spontini é costituito in comune autonomo, rappresenta la comunità locale, cura i suoi interessi e ne promuove lo sviluppo economico, sociale e civile, garantendo i valori etici, culturali e formativi e ispirandosi nella sua azione ai principi della Costituzione.

Il Comune ha autonomia statutaria, organizzativa e finanziaria nell'ambito della Repubblica, nata dalla Resistenza, delle leggi e del coordinamento della finanza pubblica e quindi concorre in modo autonomo, alla determinazione degli obiettivi contenuti nei piani e programmi dello Stato e della Regione e provvede, per quanto di propria competenza, alla loro specificazione ed attuazione.

Il Comune ha sede nel Capoluogo.

Ha una sede distaccata denominata delegazione presso la frazione di Moie. Gli organi del Comune possono riunirsi anche in sedi diverse dal Capoluogo.

Il territorio del Comune ha un' estensione di Kmq. 21,42 ed è così delimitato:

- ad OVEST - NORD - OVEST: Comune di Rosora e Castelplanio;
- a SUD - SUD - OVEST: Comune di Cupramontana;
- ad EST – NORD - EST. Comune di San Marcello, Jesi, Castelbellino e Belvedere Ostrense;
- a SUD - EST: Comune di Monteroberto.

Nel territorio comunale sono costituite le seguenti frazioni:

- a) FRAZIONE MOIE
- b) FRAZIONE MONTESCHIAVO - SCORCELLETTI
- c) FRAZIONE SCISCIANO

Il Comune ha lo stemma e il gonfalone.

Il territorio circostante, prevalentemente collinare, è caratterizzato da un contesto verde, in parte pianeggiante e in altra parte per l'appunto collinare, attraversato dal fiume Esino, in cui è presente un tessuto produttivo di tipo prevalentemente industriale ed artigianale, data la posizione baricentrica dello stesso territorio lungo la Vallesina.

Il tessuto produttivo presente sul territorio è abbastanza solido composto da aziende di piccole dimensioni, tuttavia, come anche il tessuto commerciale, hanno risentito della crisi pandemica.

La città di Maiolati Spontini, per D.P.R. del 22/09/2022, è stata insignita del titolo di città, dispone di un cospicuo patrimonio storico-culturale caratterizzato da monumenti, edifici, chiese ed un interessante centro storico, perfettamente conservato. Tra i monumenti di rilievo vi sono la casa-museo di Gaspare Spontini che in questa città nacque nel 1774. Il museo ospita importanti documenti e manoscritti del compositore e tutti gli arredi originali dell'abitazione. Inoltre di estrema importanza dal punto di vista storico e botanico, è il parco dedicato alla consorte del maestro, colle Celeste. Il comune di Maiolati nel corso dei decenni si è sviluppato ed esteso nella sua maggiore frazione "Moie" dove risiede la maggior parte della popolazione. In tale contesto si svolge anche la vita culturale in particolare all'interno degli spazi della biblioteca pubblica situata presso la ex fornace, fiore all'occhiello per l'intera vallata. Struttura a beneficio della cultura di persone di ogni età e provenienza. Sotto il profilo musicale, il contesto ha data vita a diverse realtà musicali. Infine si sottolinea la presenza della fondazione "Gaspare Spontini" che ospita la locale casa di riposo

Sul territorio sono presenti i seguenti istituti scolastici:

- n. Asilo Nido
- n. 1 Scuola dell'Infanzia
- n. 1 Scuola Primaria
- n. 1 Scuola Secondaria di primo grado, sede dell'Istituto Comprensivo Carlo Urbani.

L'indice di diffusione antropico/residenziale in Maiolati Spontini Capoluogo è abbastanza basso, mentre la gran parte degli abitanti è dunque residente nella zona a valle del Comune, a Moie.

L'Amministrazione Comunale – Organi Istituzionali

Sono organi del Comune di Maiolati Spontini il Consiglio Comunale, il Sindaco e la Giunta Comunale. In quanto tali, esercitano la funzione di indirizzo e controllo politico-amministrativo, nonché di coordinamento e controllo sulla complessiva attività comunale secondo le rispettive competenze.

Il Consiglio Comunale determina l'indirizzo politico-amministrativo del Comune, esercita le proprie competenze in materia di programmazione generale e di controllo dell'attività di governo ed adotta gli atti fondamentali stabiliti dalla legge.

La Giunta Comunale è composta dal Sindaco, che la presiede, e da 4 Assessori. Essa collabora con il Sindaco stesso nell'attività di governo del Comune ed opera attraverso deliberazioni collegiali.

La Giunta svolge attività di impulso e proposta nei confronti del Consiglio, al quale deve riferire periodicamente in merito all'attuazione degli indirizzi generali e dei programmi dallo stesso deliberati.

Il Sindaco è il Capo dell'Amministrazione e rappresenta il Comune. Tuttavia dal 13 ottobre 2022 il comune è commissariato, per dimissione della metà più uno dei consiglieri comunali ex art. 141 comma 1 lettera b) n. 3.e successivamente in virtù di DPR del 20/10/2022.

In data 14, 15 maggio p.v. si terranno le prossime elezioni amministrative.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di MAIOLATI SPONTINI (AN)
Indirizzo	Largo Pastori, 1
Sito Internet Istituzionale	www.comune.maiolatispontini.an.it
Telefono	073170751
PEC	comune.maiolatispontini@emarche.it
Codice fiscale/Partita IVA	00188950422
Sindaco	Fino al 13.10.2022 Dal 13/10/2022 Commissario Straordinario
Personale	29 Dipendenti di Ruolo
Comparto di Appartenenza	Enti Locali
Numero Abitanti al 31/12/2022	6023

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. <b>Valore Pubblico</b>	Non Compilare
2.2. <b>Performance</b>	Non Compilare
<p>Pur non essendo previsto per gli Enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 (come questo Comune) è comunque predisposto nella presente sezione il piano degli obiettivi anno 2023 (con Delibera di Giunta del Commissario Straordinario n. 21 del 28/02/2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione che, a norma del comma 3 bis dell'art. 169 D.Lgs. 267/2000, integra organicamente il Piano dettagliato degli obiettivi di cui al comma 1 dell'art. 108 D.Lgs. 267/2000 e il Piano delle Performance di cui all'art. 10 D.lgs. 150/2009, definendo gli obiettivi gestionali assegnati ai responsabili dei servizi anche ai fini della valutazione delle performance individuati in funzione della realizzazione degli obiettivi operativi approvati con il DUP) Allegato 1</p>	
<b>2.3. Rischi corruttivi e trasparenza</b>	
<p><b>Premessa</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Valutazione di impatto del contesto esterno</b> 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.</li><li>• <b>Valutazione di impatto del contesto interno</b> 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.</li></ul>	

- *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.**

## 5 . Il responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza di questo ente è il Dott. Ugo Boldrini, designato con decreto del sindaco numero 18 del 11/11/2019.

La figura del responsabile anticorruzione è stata l'oggetto di significative modifiche introdotte dal legislatore del decreto legislativo 97/2016.

La rinnovata disciplina:

1. ha riunito in un solo soggetto, l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (acronimo: RPCT);
2. ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività. Dal decreto 97/2016 risulta l'intento di creare maggiore comunicazione tra le attività del responsabile anticorruzione e quelle dell'OIV, al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione.

A tal fine, la norma prevede:

1. la facoltà all'OIV di richiedere al responsabile anticorruzione informazioni e documenti per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza;
2. che il responsabile trasmetta anche all'OIV la sua relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta.

### 5.1. I compiti del RPCT

Al Responsabile della prevenzione sono attribuiti i seguenti compiti:

- elaborazione predisposizione del Piano;
- verifica, sulla base delle relazioni periodiche (modulo 1) fatte dai Referenti dell'Ente (Responsabili di U.O.) che collaborano con l'RPCT, dell'attuazione del Piano, anche con la possibilità di proporre modifiche, specie nel caso di violazioni, mutamenti di organizzazione e mutamenti normativi;
- redazione della relazione annuale recante i risultati dell'attività di prevenzione;
- rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione (modulo 2). Salvo proroghe (disposte con atto normativo o provvedimento dell'ANAC) la relazione annuale sopramenzionata dovrà essere predisposta e pubblicata entro il 15 dicembre di ciascun anno.

Per la gestione del complesso delle attività connesse alla prevenzione della corruzione, l'RPCT si avvale del supporto dell'Ufficio di Segreteria. Per la gestione delle attività di monitoraggio dello stato di attuazione delle azioni di prevenzione della corruzione previste dal presente Piano, l'RPCT si avvale inoltre della collaborazione dei referenti individuati nei titolari di P.O. Il dettaglio della struttura organizzativa del Comune di Maiolati Spontini è consultabile accedendo al sito web comunale.

Il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPCT) 2022/2024, è stato adottato con delibera di G.C. n. n. 52 del 26/04/2022- ALLEGATO 2

In data 11.01.2023 è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente l'avviso di partecipazione pubblica per la redazione del P.I.A.O. – sezione “Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione” - sottosezione “**Rischi Corruttivi e Trasparenza**” triennio 2023 – 2025, non sono pervenute osservazioni o richieste di integrazione e non sono stati registrati fenomeni corruttivi.

- con deliberazione di Consiglio del Commissario Straordinario n. 7 del 21/02/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2023-2025 e la relativa nota di aggiornamento;
- con deliberazione di Consiglio del Commissario Straordinario n. 8 del 21/02/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al Decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118
- con Deliberazioni di G.C. n. 249/2001 e n. 145/2002 inerenti al “Manuale di valutazione delle prestazioni del personale apicale” adottato dall'Ente;
- con Deliberazione di G.C. n. 208/2010 è stato approvato “Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale e sistema premiante” del Comune di Maiolati Spontini ad integrazione del regolamento degli Uffici e dei servizi.
- Il Piano delle Performance 2023 dove sono stati indicati in modo semplice e puntuale gli obiettivi di performance per i Responsabili delle Aree organizzative è stato approvato con delibera di Giunta del Commissario Straordinario n. 21 del 28/02/2023.
- il Piano delle Azioni Positive 2021/2023 l'Ente con delibera di Giunta del Commissario Straordinario n. 13 del 31/01/2023 ha provveduto al suo aggiornamento per l'anno 2023- ALLEGATO 3

L'ente procede alla **mappatura dei processi**, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del 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 Trasparenza (RPCT) 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 sezione 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.

#### **MAPPATURA DEI PROCESSI – ALLEGATO 4**

**TRASPARENZA** - 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 – ALLEGATO 5

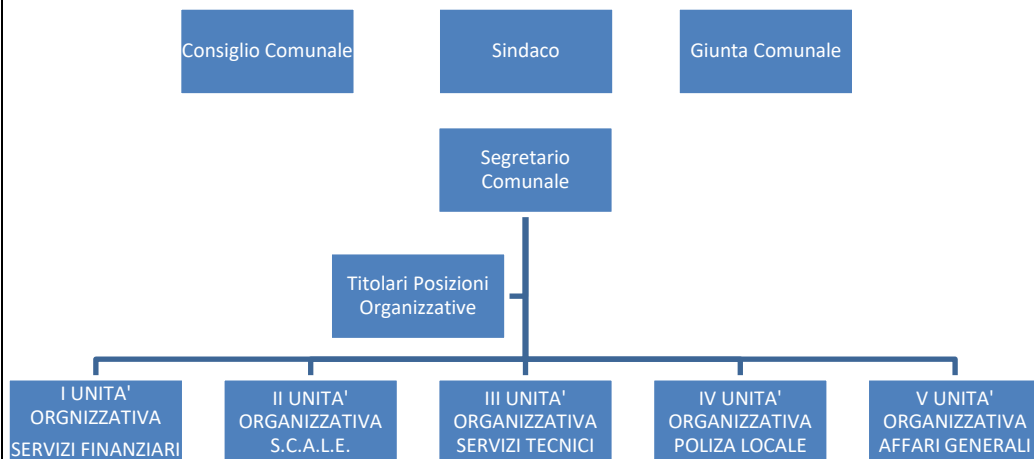


## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

#### Organigramma

L'organigramma del Comune di Maiolati Spontini, approvato con delibera di Giunta del Commissario Straordinario n. 20 del 21/12/2023, è articolato come segue:



La Responsabilità organizzativa è in capo ai Responsabili delle Unità Organizzative nominati con apposito decreto del Commissario Straordinario ai sensi dell'art. 109, co. 2 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.

#### I UNITA' ORGANIZZATIVA - FINANZE – CONTABILITA' – TRIBUTI FINANZIARI

Servizio ragioneria  
 Servizio economato  
 Servizio tributi  
 Controllo economico finanziario sulle partecipate  
 Servizio controllo di gestione e regolarità amministrativa

#### II UNITA' ORGANIZZATIVA - ANAGRAFE- ELETTORALE – POLITICHE PER IL SOCIALE

Servizio anagrafe  
 Servizio Elettorale stato civile e leva  
 Servizi sociali  
 Servizio pubblica istruzione  
 Politiche Giovanili  
 Biblioteca

#### III UNITA' ORGANIZZATIVA – AMBIENTE – MANUTENZIONI

Servizio sportello unico edilizia  
 Servizio Gestione del territorio  
 Servizio sportello unico attività produttive  
 Viabilità, trasporti e mobilità  
 Servizio Controllo Edilizio e Prevenzione Abusi  
 Servizi cimiteriali e verde pubblico  
 Manutenzione Patrimonio Comunale e manutenzione strade  
 Servizi ambientali e Servizio tutela del Paesaggio  
 Servizio protezione civile

#### IV UNITA' ORGANIZZATIVA - AREA POLIZIA LOCALE

Servizio Polizia Municipale

## V UNITA' ORGANIZZATIVA - AFFARI GENERALI – PERSONALE – COMMERCIO

Segreteria Amministrativa

Servizio Personale – trattamento giuridico

Segreteria Generale, organi istituzionali, messi comunali

Commercio

Servizio contratti e segreteria del segretario generale

Servizi cultura, sport, spettacolo

Servizio sviluppo economico e turistico

Servizio Anticorruzione e Trasparenza

Servizio consulenze e supporto giuridico interno

Tale struttura organizzativa prevede la presenza di 5 funzionari apicali titolari di posizione organizzativa, tra i quali il Responsabile del Servizio Finanziario che riveste anche il ruolo di Vice Segretario.

Le suddette unità operano come raggruppamenti di attività, servizi, funzioni, processi di lavoro e prodotti.

Al loro interno, le unità organizzative sono così individuate:

- Servizi;
- Uffici;

Al vertice della struttura organizzativa si trova il Segretario comunale, che svolge compiti di collaborazione e di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti di tutti gli organi dell'ente.

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Con delibera di Giunta del Commissario Straordinario n. 14 del 31/01/2023 è stata approvato il disciplinare di regolamentazione dell'applicazione del lavoro agile all'interno del Comune di Maiolati Spontini. ALLEGATO 6

Nell'Ente non è stato attivato l'istituto del lavoro agile in modalità ordinaria non essendo pervenute richieste da parte del personale dipendente dell'Ente

### 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 2022:

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2022.		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Dir				
D3	4			
D	2			
C	9			
B3	9			
B	3	1		
A		1		
<b>TOTALE</b>	<b>27</b>	<b>2</b>		

#### SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	
D3	Un Funzionario Contabile, un Funzionario Servizi al Cittadino, un Funzionario Area Tecnica e un Funzionario Polizia Locale titolari di PO;
D	n. 1 Istruttore Direttivo Affari Generali titolare di PO, n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo
C	n. 2 istruttore amministrativo, n. 2 agenti P.M., n. 2 istruttori amministrativo-contabile, n. 2 istruttori urbanistica e lavori pubblici, n. 1 istruttore amministrativo bibliotecaria
B3	n. 1 collaboratore amministrativo ufficio segreteria, n. 1 collaboratore amministrativo ufficio tecnico/servizi cimiteriali, 5 operai specializzati tecnico manutentivi di cui n. 4 autisti, n. 1 collaboratore amministrativo area Servizi al Cittadino, n. 1 cuoche
B	n. 3 aiuto cuoche di cui una part-time 66%, n. 1 operaio addetto al verde

<b>A</b>	n. 1 addetto al verde part-time 0,56%
----------	---------------------------------------

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

		NOTE
<b>Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa</b>		
<b>2023</b>	289.766,47	
<b>2024</b>	301.357,13	
<b>2025</b>	301.357,13	

<b>Stima del trend delle cessazioni</b>		Es.: numero di pensionamenti programmati
<b>2023</b>	nessuna	
<b>2024</b>	nessuna	
<b>2025</b>	nessuna	

<b>STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023:</b>
<p><b>a) a seguito della digitalizzazione dei processi:</b> Non è prevista la riduzione del numero dei dipendenti fino all'entrata a regime della piena digitalizzazione dell'Ente.</p>
<p><b>b) a seguito di esternalizzazioni di attività:</b> Non sono previste esternalizzazioni di attività.</p>
<p><b>c) a seguito internalizzazioni di attività:</b> Non sono previste internalizzazioni di attività.</p>
<p><b>d) a seguito di dismissione di servizi:</b> Non è prevista la dismissione di servizi.</p>
<p><b>e) a seguito di potenziamento di servizi:</b> Non è previsto il potenziamento di servizi.</p>
<p><b>f) a causa di altri fattori interni:</b> Non sono previste nuove assunzioni o cessazioni connesse a fattori interni che richiedono discontinuità per mancanza dei presupposti.</p>
<p><b>g) a causa di altri fattori esterni:</b> Non sono previste nuove assunzioni o cessazioni connesse a fattori esterni che richiedono discontinuità per mancanza dei presupposti.</p>

<b>STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:</b>
<p><b>a) a seguito della digitalizzazione dei processi:</b> Non è prevista la riduzione del numero dei dipendenti fino all'entrata a regime della piena digitalizzazione dell'Ente e riorganizzazione generale della struttura dell'Ente.</p>
<p><b>b) a seguito di esternalizzazioni di attività:</b> Non sono previste esternalizzazioni di attività.</p>
<p><b>c) a seguito internalizzazioni di attività:</b> Non sono previste internalizzazioni di attività.</p>
<p><b>d) a seguito di dismissione di servizi:</b> Non è prevista la dismissione di servizi.</p>

<p>e) <b>a seguito di potenziamento di servizi</b> Non è previsto il potenziamento di servizi.</p>
<p>f) <b>a causa di altri fattori interni:</b> Non sono previste nuove assunzioni o cessazioni connesse a fattori interni che richiedono discontinuità per mancanza dei presupposti.</p>
<p>g) <b>a causa di altri fattori esterni:</b> Non sono previste nuove assunzioni o cessazioni connesse a fattori esterni che richiedono discontinuità per mancanza dei presupposti.</p>

<p><b>STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:</b></p>
<p>a) <b>a seguito della digitalizzazione dei processi:</b> Non è prevista la riduzione del numero dei dipendenti fino all'entrata a regime della piena digitalizzazione dell'Ente e riorganizzazione generale della struttura dell'Ente.</p>
<p>b) <b>a seguito di esternalizzazioni di attività:</b> Non sono previste esternalizzazioni di attività.</p>
<p>c) <b>a seguito internalizzazioni di attività:</b> Non sono previste internalizzazioni di attività.</p>
<p>d) <b>a seguito di dismissione di servizi:</b> Non è prevista la dismissione di servizi.</p>
<p>e) <b>a seguito di potenziamento di servizi:</b> Non è previsto il potenziamento di servizi.</p>
<p>f) <b>a causa di altri fattori interni:</b> Non sono previste nuove assunzioni o cessazioni connesse a fattori interni che richiedono discontinuità per mancanza dei presupposti.</p>
<p>g) <b>a causa di altri fattori esterni:</b> Non sono previste nuove assunzioni o cessazioni connesse a fattori esterni che richiedono discontinuità per mancanza dei presupposti.</p>

**3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse**

			NOTE
<b>Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree</b>			
	<b>2023</b>	Valutazione da fare in corso d’anno qualora si verificassero modifiche relative al personale in servizio	
	<b>2024</b>	Valutazione da fare in corso d’anno qualora si verificassero modifiche relative al personale in servizio	
	<b>2025</b>	Valutazione da fare in corso d’anno qualora si verificassero modifiche relative al personale in servizio	
<b>Modifica del personale in termini di livello / inquadramento</b>			
	<b>2023</b>	Non prevista alcuna modifica	
	<b>2024</b>	Non prevista alcuna modifica	
	<b>2025</b>	Non prevista alcuna modifica	

**3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno**

<b>Soluzioni interne all’amministrazione</b>			
	<b>2023</b>	Non ricorrono i presupposti.	
	<b>2024</b>	Nessuna.	
	<b>2025</b>	Nessuna.	
<b>Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti</b>			
	<b>2023</b>	Non prevista.	
	<b>2024</b>	Non prevista.	
	<b>2025</b>	Non prevista.	
<b>Meccanismi di progressione di carriera interni</b>			
	<b>2023</b>	Non previsti al momento.	
	<b>2024</b>	Non previsti al momento.	
	<b>2025</b>	Non previsti al momento.	
<b>Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)</b>			
	<b>2023</b>	Non prevista.	
	<b>2024</b>	Non prevista.	
	<b>2025</b>	Non prevista.	
<b>Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali</b>			
	<b>2023</b>	Non previsto.	
	<b>2024</b>	Non previsto.	
	<b>2025</b>	Non previsto.	

<b>Soluzioni esterne all'amministrazione</b>		
	<b>2023</b>	Non previste.
	<b>2024</b>	Non previste.
	<b>2025</b>	Non previste.
<b>Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)</b>		
	<b>2023</b>	Non è previsto il ricorso a tali istituti.
	<b>2024</b>	Non è previsto il ricorso a tali istituti.
	<b>2025</b>	Non è previsto il ricorso a tali istituti.
<b>Ricorso a forme flessibili di lavoro</b>		Addetta stampa - Incarico coll.ne prof.le Servizi finanziari/ pratiche pensioni; Incarico coll.ne prof.le Servizi segreteria/ pratiche personale
	<b>2023</b>	Non è previsto il ricorso a tale istituto
	<b>2024</b>	Non è previsto il ricorso a tale istituto
	<b>2025</b>	Non è previsto il ricorso a tale istituto
<b>Concorsi</b>		
	<b>2023</b>	Nessuna previsione.
	<b>2024</b>	Nessuna previsione.
	<b>2025</b>	Nessuna previsione
<b>Stabilizzazioni</b>		
	<b>2023</b>	Nessuna previsione.
	<b>2024</b>	Nessuna previsione.
	<b>2025</b>	Nessuna previsione.

Con delibera di Giunta del Commissario Straordinario n. 20 del 21/12/2023 è stata approvato il PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025. ALLEGATO 7

### 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) 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.

#### PRIORITA' STRATEGICHE

La formazione del personale è gestita da ciascun responsabile di servizio per se stesso e per i dipendenti assegnati.

I responsabili prevedono percorsi formativi per realizzare la riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, utilizzando risorse interne ed esterne disponibili.

Sono inoltre applicati gli istituti previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva per consentire 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 della formazione sono quelli di una riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, al fine di permettere il miglior perseguimento degli obiettivi strategici fissati nel Documento Unico di programmazione.

Il Segretario Comunale responsabile per la prevenzione della corruzione, si occupa della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, in conformità a quanto previsto dalla sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del presente Piano

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

**Non Compilare**



## **ALLEGATI**

Allegato 1 : Piano delle Performance

Allegato 2 : Il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPCT) 2022/2024 (approvato con delibera di G.C. n. n. 52 del 26/04/2022)

Allegato 3 : Piano delle Azioni Positive 2021/2023 aggiornamento anno 2023 (approvato con delibera di Giunta del Commissario Straordinario n. 13 del 31/01/2023)

Allegato 4 : Mappatura dei Processi, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012

Allegato 5 : 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

Allegato 6 : Disciplinare di regolamentazione dell'applicazione del lavoro agile all'interno del Comune di Maiolati Spontini (Approvato con delibera di Giunta del Commissario Straordinario n. 14 del 31/01/2023)

Allegato 7 : APPROVAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025 (Approvato con delibera di Giunta del Commissario Straordinario n. 20 del 21/12/2022)