



Comune di Tavullia

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

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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	Tavullia	
Indirizzo	Via Roma 81, 61010 Tavullia (PU)	
Recapito telefonico	0721 4779	
Indirizzo sito internet	https://www.comuneditavullia.it/	
e-mail	protocollo@comuneditavullia.it	
PEC	comune@pec.comuneditavullia.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00360380414	
Sindaco	Paolucci Francesca	
Numero dipendenti al 31.12.2022	28	
Numero abitanti al 31.12.2022	7944	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Da non compilare per gli enti con meno di 50 dipendenti

2.2 Performance

Il piano delle performance 2023/2025 è stato approvato con delibera GC n. __ del 23/02/2023, allegato B) alla delibera di approvazione del PIAO 2023/2025.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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

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

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (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.

Il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023/2025 è allegato C) alla delibera di approvazione del PIAO 2023/2025.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

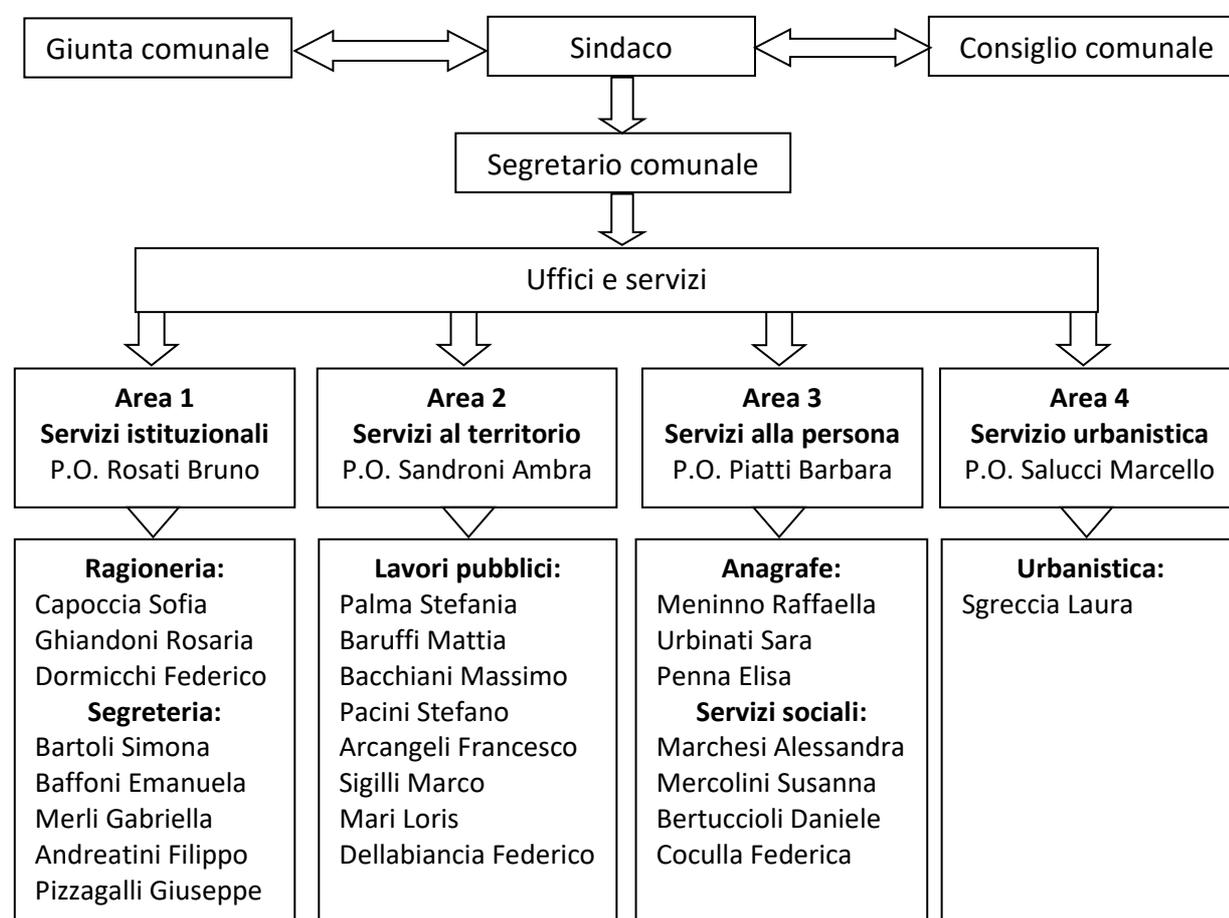
3.1 Struttura organizzativa

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
<p>Numero dirigenti: 0</p> <p>Numero Posizioni Organizzative: 4</p> <p>*Rosati Bruno (Area Servizi istituzionali)</p> <p><input type="checkbox"/> Inquadramento contrattuale: categoria D</p> <p><input type="checkbox"/> Profilo professionale: funzionario</p> <p><input type="checkbox"/> Competenze tecniche: affari generali e istituzionali, gestione finanziaria, contabilità, tributi, personale, economato, sistemi informatici.</p> <p>*Sandroni Ambra (Area Servizi al territorio)</p> <p><input type="checkbox"/> Inquadramento contrattuale: categoria D</p> <p><input type="checkbox"/> Profilo professionale: istruttore direttivo</p> <p><input type="checkbox"/> Competenze tecniche: lavori pubblici, manutenzioni, demanio.</p> <p>*Piatti Barbara (Area Servizi alla persona)</p> <p><input type="checkbox"/> Inquadramento contrattuale: categoria D</p> <p><input type="checkbox"/> Profilo professionale: istruttore direttivo</p> <p><input type="checkbox"/> Competenze tecniche: anagrafe, servizi sociali, servizi socioeducativi.</p> <p>*Salucci Marcello (Area Servizio urbanistica)</p> <p><input type="checkbox"/> Inquadramento contrattuale: categoria D</p> <p><input type="checkbox"/> Profilo professionale: istruttore direttivo</p> <p><input type="checkbox"/> Competenze tecniche: urbanistica, edilizia privata, ambiente.</p>

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE
<p>Area 1 – Servizi istituzionali: 9 dipendenti</p> <p>Area 2 – Servizi al territorio: 9 dipendenti</p> <p>Area 3 – Servizi alla persona: 8 dipendenti</p> <p>Area 4 – Servizio urbanistica: 2 dipendenti</p>

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO
<ul style="list-style-type: none"> - L'attuale suddivisione delle aree è stata definita dalla delibera GC n. 55 dell'08/06/2017. - Gli attuali incarichi relativi alle P. O. sono stati conferiti con provvedimento del Sindaco n. 2 del 30/06/2022.

INTERVENTI CORRETTIVI
<p>Non si riscontra la necessità di apportare interventi correttivi all'attuale organizzazione dell'ente.</p>

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).

Le disposizioni in materia sono regolate dalla delibera GC n. 66 del 20/07/2021, allegato D) alla delibera di approvazione del PIAO 2023/2025.

MISURE ORGANIZZATIVE

Regolamento in corso di adozione; la dotazione strumentale di proprietà dell'ente è affidata ai singoli operatori.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

Accesso remoto tramite AnyDesk o TeamViewer alla propria postazione di lavoro locale.

COMPETENZE PROFESSIONALI

Competenze limitate all'uso degli strumenti informatici in collegamento remoto.

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Consentire la continuazione delle prestazioni lavorative in casi di emergenza o di maggior produttività del dipendente con lavoro in remoto.

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

Assicurare la ricettività del pubblico attraverso apposito portale anche in remoto.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Dotazione organica

L'attuale dotazione organica è stata definita dalla delibera GC n. __ del 23/02/2023, primo aggiornamento del P.T.F.P. 2023-25, allegato E) alla delibera di approvazione del PIAO 2023/2025.

DIPENDENTE 2023	CATEG.	PROFILO	COPERTURA	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
				al netto dell'accessorio	al netto dell'accessorio	al netto dell'accessorio
SEGRETERIA IN CONVENZIONE				35.290,44	35.290,44	35.290,44
AREA SERVIZI ISTITUZIONALI						
di ruolo	D3 (P.O.)	Funzionario		67.480,43	67.480,43	67.480,43
a tempo det. 03/11/22-02/11/23	D	Istruttore direttivo		30.686,58	-	-
vacante (copertura prevista da 01/07/2023)	D	Istruttore amministrativo	Concorso pubblico (esente mob. volontaria ex art. 30 d.Lgs. 165/2001)	18.411,95	36.823,90	36.823,90
di ruolo	C	Istruttore amministrativo-contabile		37.694,52	37.694,52	37.694,52
di ruolo	C	Istruttore amministrativo		34.670,59	34.670,59	34.670,59
di ruolo	C	Istruttore amministrativo-contabile		33.260,39	33.260,39	33.260,39
di ruolo	B3	Collaboratore amministrativo		34.454,84	34.454,84	34.454,84
di ruolo (part-time 75%)	B3	Collaboratore ammin.- Messo notificatore		23.424,69	23.424,69	23.424,69
di ruolo	B	Esecutore amministrativo		32.526,98	32.526,98	32.526,98
di ruolo (part-time 50%)	A	Operatore centralinista		13.155,47	13.155,47	13.155,47
				325.766,44	313.491,81	313.491,81
AREA SERVIZI ALLA PERSONA						
di ruolo	D (P.O.)	Istruttore direttivo		61.016,39	61.016,39	61.016,39
di ruolo	D	Assistente sociale		40.627,38	40.627,38	40.627,38
di ruolo	C	Istruttore amministrativo socio-educativo		37.684,00	37.684,00	37.684,00
di ruolo	C	Istruttore servizi demografici		34.897,99	34.897,99	34.897,99
di ruolo	C	Istruttore servizi demografici		34.897,99	34.897,99	34.897,99
di ruolo	C	Istruttore servizi demografici		33.260,39	33.260,39	33.260,39
di ruolo	B	Cuoco		30.119,49	30.119,49	30.119,49
di ruolo	B	Cuoco		29.674,86	29.674,86	29.674,86
				302.178,49	302.178,49	302.178,49
AREA SERVIZI AL TERRITORIO						
di ruolo	D (P.O.)	Istruttore direttivo		54.217,06	54.217,06	54.217,06
vacante (copertura prevista da 01/07/2023)	C	Istruttore geometra	Utilizzo graduatoria / Mobilità volontaria / Concorso pubblico	16.320,07	32.640,14	32.640,14
di ruolo	C	Istruttore geometra		33.382,40	33.382,40	33.382,40
di ruolo	C	Istruttore geometra		38.180,47	38.180,47	38.180,47
di ruolo	B3	Operaio professionale		31.538,76	31.538,76	31.538,76
di ruolo (prevista pensione entro 31/12/2023)	B3	Operaio prof. - cond. macchine op.		33.135,76	-	-
di ruolo	B3	Operaio professionale		31.035,38	31.035,38	31.035,38
di ruolo	B3	Operaio prof. - elettricista		31.539,00	31.539,00	31.539,00
di ruolo	B3	Operaio prof. - cond. macchine op.		31.989,28	31.989,28	31.989,28
di ruolo (prevista pensione entro 31/12/2023)	B3	Operaio prof. - cond. macchine op.		31.989,58	-	-
vacante (copertura prevista da 01/03/2023)	B3	Operaio professionale	Utilizzo graduatoria (ex art. 35 d.Lgs. 165/2001)	25.865,71	30.567,97	30.567,97
				359.193,47	315.090,46	315.090,46
AREA SERVIZIO URBANISTICA						
di ruolo	D (P.O.)	Istruttore direttivo		61.453,43	61.453,43	61.453,43
di ruolo	C	Istruttore geometra		8.533,98	-	-
progressione verticale (copertura prevista da 01/04/2023)	D	Istruttore direttivo	Progressione verticale ex art. 3 c. 1 DL 80/2021	27.617,93	36.823,90	36.823,90
				97.605,34	98.277,33	98.277,33
Retribuzioni fisse	TOTALE			1.120.034,18	1.064.328,53	1.064.328,53
SALARIO ACCESSORIO				ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
PENS.ON.RIPARTITO				3.000,00	3.000,00	3.000,00
FONDO PRODUTTIVITA'				50.000,00	50.000,00	50.000,00
F/DO AUM.CONTR.DIP.				20.000,00	20.000,00	20.000,00
RETR.RISULTATO RESP.** (4*3125)				12.500,00	12.500,00	12.500,00
F/DO LAV.STRAORD.				13.600,00	13.600,00	13.600,00
F/DO CONTRIB. ACCESS.				19.633,80	19.633,80	19.633,80
IRAP				6.468,50	6.468,50	6.468,50
TOT.ACCESSORIO				125.202,30	125.202,30	125.202,30
TOT.PREVISIONE D.O.				1.245.236,48	1.189.530,83	1.189.530,83
TETTO MAX DI SPESA DEL PERSONALE	Valore minore tra art. 4 c.2 DM 17/03/2020 e art. 5 c.1 DM 17/03/2020			1.464.373,66	1.476.088,65	1.476.088,65

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.

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	Spesa max personale (art. 5 c.1 dl 17/3/20)	Previsione di spesa del personale (compresi segretario e salario accessorio)
2023	1.464.373,66	1.245.236,48
2024	1.476.088,65	1.189.530,83
2025	1.476.088,65	1.189.530,83

Stima del trend delle cessazioni	Numero di pensionamenti programmati
2023	2 (cat. B3 – area servizi al territorio) in data da destinarsi
2024	Non previsti
2025	1 (cat. C – area servizi al territorio) in data da destinarsi

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse
<p>Premessa</p> <p>Un’allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all’allocazione storica, può essere misurata in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

	MODIFICHE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree	
2023	Non previste
2024	Non previste
2025	Non previste
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento	
2023	1 progressione verticale (art. 3 c. 1 DL 80/2021) da cat. C a D in area servizio urbanistica
2024	Non previste
2025	Non previste

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		
	2023	Non previste
	2024	
	2025	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
	2023	Non previste
	2024	
	2025	
Meccanismi di progressione di carriera interni		
	2023	1 progressione verticale (art. 3 c. 1 DL 80/2021) da cat. C a D in area servizio urbanistica
	2024	Non previste
	2025	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
	2023	Aggiornamento periodico di formazione del personale
	2024	
	2025	
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
	2023	Non previsto
	2024	
	2025	
Soluzioni esterne all'amministrazione		
	2023	Possibili incarichi di assistenza al RUP per i lavori pubblici
	2024	
	2025	
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
	2023	Non prevista
	2024	
	2025	
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
	2023	Copertura 1 posto di istruttore direttivo (cat. D) area servizi istituzionali a tempo determinato e pieno
	2024	Possibile copertura 1 posto di istruttore direttivo (cat. D) area servizi istituzionali a tempo determinato e pieno
	2025	

Concorsi	
2023	Concorso pubblico per 1 istruttore amministrativo (cat. C) area servizi istituzionali a tempo indeterminato e pieno. Possibile concorso pubblico per 1 istruttore geometra (cat. C) area servizi al territorio a tempo indeterminato e pieno, se non assunto con altre procedure.
2024	Non previsti
2025	
Stabilizzazioni	
2023	Non previste
2024	
2025	

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

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).

PRIORITA' STRATEGICHE:

- *Mantenimento di un adeguato livello di conoscenza di normative e relativi aggiornamenti;
- *Sviluppo nell'approccio informatico;
- *Approfondimento delle norme e delle procedure finalizzate all'applicazione della trasparenza;
- *Formazione del personale in materia di anticorruzione;
- *Apporto operativo alle strategie di gestione dei finanziamenti PNRR.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

Nessuna

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

- *Banche dati (Enti Online, Omnia e Memoweb, Formula EDK)
- *Webinar (Studio Delfino & Partners)
- *Giornate di formazione (Provincia di Pesaro e Urbino, ANUSCA)

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

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI:

- a) QUALI: potenziamento delle competenze e dei livelli di istruzione e specializzazione
- b) IN CHE MISURA: adeguata alle priorità strategiche e alla disponibilità delle risorse
- c) IN CHE TEMPI: entro l'anno corrente

SEZIONE 4
MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Da non compilare per gli enti con meno di 50 dipendenti