



**Comune di San Paolo di Jesi**

Provincia di Ancona

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

**Piano integrato di attività e organizzazione  
(art. 6 D.L. 80/2021)**

(Approvato con deliberazione di G.C. n. 41 del 03/05/2023)

## **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, 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, comma 6-bis del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'adozione 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.

Comune di San Paolo di Jesi ha un numero di dipendenti inferiore a cinquanta e, pertanto, è tenuto 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 San Paolo di Jesi 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, o per quanto di propria competenza alla loro specificazione ed attuazione.

Il territorio del Comune ha un'estensione di Km<sup>2</sup>. 10,11 ed è così delimitato:

- a NORD: Comune di Monte Roberto
- a NORD EST: Comune di Jesi
- a SUD, SUD-EST: Comune di Staffolo
- a OVEST, SUD OVEST: Comune di Cupramontana

Il Comune ha lo stemma e il gonfalone.

Il territorio è collinare e caratterizzato da un contesto verde in cui è presente un tessuto produttivo di tipo prevalentemente primario, legato all'eccellenze del territorio: vino verdicchio e olio evo. Vi è la presenza di una modesta zona industriale composta da aziende di piccole dimensioni molto qualificate nel settore metalmeccanico e della robotica.

Più recente è lo sviluppo del terziario con il sorgere negli ultimi anni di alcune attività turistico ricettive, quali affittacamere, bad and breakfast e agriturismo.

Sul territorio è presente una scuola dell'infanzia e una scuola primaria.

L'indice di diffusione antropico/residenziale in San Paolo di Jesi è abbastanza basso.

<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
Denominazione	Comune di SAN PAOLO DI JESI (AN)
Indirizzo	Piazza Domenico Ricci, 1
Sito Internet Istituzionale	<a href="http://www.comunesanpaolodijesi.it">www.comunesanpaolodijesi.it</a>
Telefono	0731779088
PEC	<a href="mailto:protocollo@pec.comunesanpaolodijesi.it">protocollo@pec.comunesanpaolodijesi.it</a>
Codice fiscale/Partita IVA	82002630422/00357730423
Personale	4 Dipendenti di Ruolo
Comparto di Appartenenza	Enti Locali
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
<b>2.1 Valore Pubblico</b>	Non compilare
<b>2.2 Performance</b>	
Con Delibera di G.C. 28 del 30/03/2023 è stato approvato 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	

## 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 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 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 decreti del sindaco numero 09/2016 e 10/2016. 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.

### **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 San Paolo di Jesi 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. 41 del 28/04/2022- 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 Comunale n. 12 del 30/03/2023, 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 Comunale n. 13 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. 97/2005 è stato adottato il manuale di valutazione delle prestazioni del personale apicale;

- con Deliberazione di G.C. n. 120 del 29/12/2010 è stato approvato “Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale e sistema premiante” del Comune di San Paolo di Jesi 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 n. 28 del 30/03/2023.

- l'Ente con delibera di Giunta Comunale n. 04 del 31/01/2023 ha provveduto ad approva il Piano delle Azioni positive 2023/2025

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**

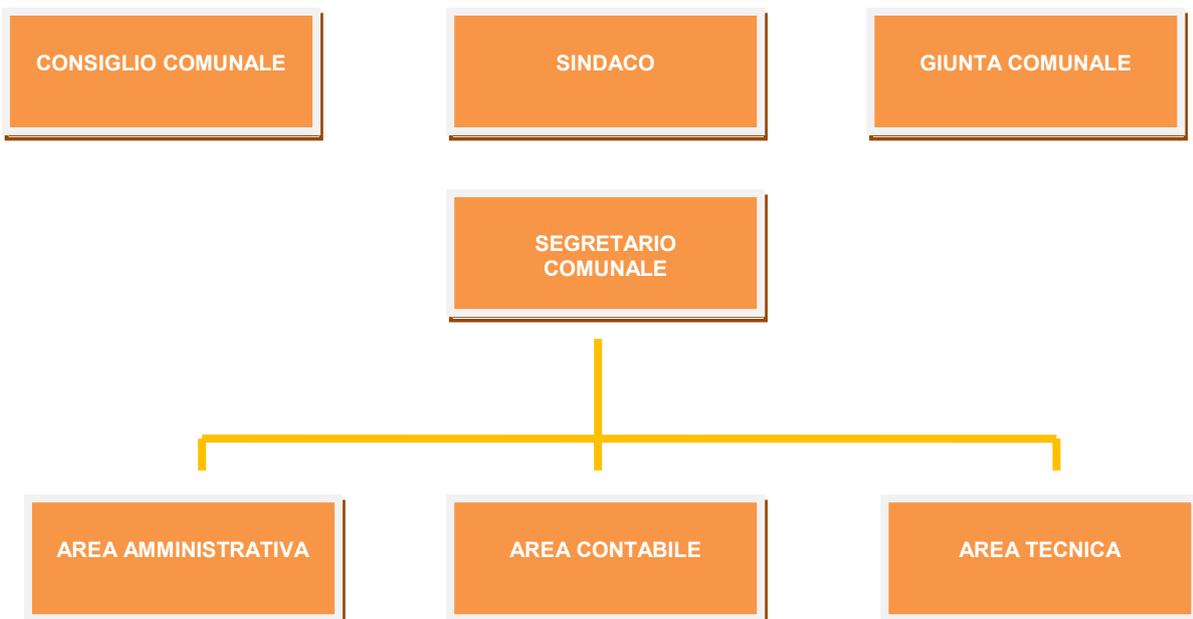
**Sottosezione di programmazione  
Organizzazione del lavoro agile**

Disciplina per l'applicazione del Lavoro Agile all'interno dell'ente, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 05 del 631.03.2023 e s.m.i.

**Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

Con Delibera di G.C. n. 104 del 22.12.2021 è stato approvato la Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2022 – 2024 che permette di garantire la sostituzione del personale nella misura massima consentita dalla normativa vigente per gli Enti Locali, nonché dalle risorse finanziarie disponibili nel Triennio 2022-2024.

#### **Organigramma dell'Ente**



Con delibera di giunta comunale n. 47/2019 è stata stabilita l'attribuzione ai componenti dell'organo esecutivo della responsabilità dell'Area Amministrativa e Contabile, rispettivamente il Sindaco per l'Area Contabile e il Vicesindaco per l'Area Amministrativa, mentre per l'Area Tecnica è stato individuato con decreto Sindacale il Geom. Marco Rossini.

#### AREA CONTABILE

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

#### AREA AMMINISTRATIVA

Segreteria Amministrativa  
 Servizio Personale – trattamento giuridico  
 Segreteria Generale, organi istituzionali, messi comunali  
 Commercio  
 Servizio contratti  
 Servizi cultura, sport, spettacolo  
 Servizio sviluppo economico e turistico  
 Servizio Anticorruzione e Trasparenza  
 Servizio consulenze e supporto giuridico interno  
 Servizio anagrafe  
 Servizio Elettorale stato civile e leva  
 Servizi sociali  
 Servizio pubblica istruzione  
 Politiche Giovanili  
 Servizio Polizia Municipale  
 Polizia Amministrativa

#### AREA TECNICA

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

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 05 del 31.03.2023 è stata approvata la disciplina per l'applicazione del Lavoro Agile all'interno dell'ente. ALLEGATO 6  
 Non è stato attivato l'istituto del lavoro agile in modalità ordinaria non essendo pervenute richieste da parte del personale dipendente.

### **3.3 Piano triennale di fabbisogni di personale**

Con Delibera di C.C. n. 12 del 30.03.2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2023/2025, il quale contiene la sezione relativa alla Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2023 – 2025 che permette di garantire la sostituzione del personale nella misura massima consentita dalla normativa vigente per gli Enti Locali, nonché dalle risorse finanziarie disponibili nel Triennio 2023-2025.

#### **3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno pretendete**

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 al 31.12.2022		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Dir				
D3				
D	2		2	
C	1		1	
B3	1		1	
B				
A				
<b>Totale</b>	<b>4</b>		<b>4</b>	

### Suddivisione del personale in base ai profili professionali

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
D	n.1 Istruttore direttivo Area Tecnica titolare di PO, n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Area Contabile
C	n. 1 Istruttore amministrativo Area Amministrativa
B3	n. 1 operaio specializzato tecnico manutentivo con mansioni anche di autista

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

		NOTE
<b>Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa</b>		
<b>2023</b>	<b>297.039,15</b>	
<b>2024</b>	299.255,86	
<b>2025</b>	299.255,86	

		NOTE
<b>Stima del trend delle cessazioni</b>		
<b>2023</b>	nessuna	
<b>2024</b>	1	pensionamento Istruttore Direttivo Amministrativo Area Contabile
<b>2025</b>	nessuna	

#### STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI ANNO 2023

**a) a seguito della digitalizzazione dei processi:**

Non è prevista la riduzione del numero dei dipendenti

**b) a seguito di esternalizzazione di attività:**

Non sono previste esternalizzazioni di attività

**c) a seguito di internalizzazioni di attività:**

Non sono previste internalizzazioni di attività

**d) a seguito di dismissione di servizi:**

Non sono previste dismissioni di servizi

**e) a seguito di potenziamento di servizi:**

Non è previsto potenziamento di servizi

**f) a seguito di altri fattori interni:** e' prevista solamente l'assunzione di n. 1 unita' con decorrenza 1/9/2023 per l'area contabile in previsione del collocamento a riposo della dipendente in servizio

**g) a seguito di altri fattori esterni:**

Non sono previste nuove assunzioni o cessazioni connesse a fattori esterni che richiedono discontinuità per mancanza dei presupposti.

**STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI ANNO 2024****a) a seguito della digitalizzazione dei processi:**

Non è prevista la riduzione del numero dei dipendenti

**b) a seguito di esternalizzazione di attività:**

Non sono previste esternalizzazioni di attività

**c) a seguito di internalizzazioni di attività:**

Non sono previste internalizzazioni di attività

**d) a seguito di dismissione di servizi:**

Non sono previste dismissioni di servizi

**e) a seguito di potenziamento di servizi:**

Non è previsto potenziamento di servizi

**f) a seguito di altri fattori interni:**

Non previsto

**g) a seguito di altri fattori esterni:**

Non sono previste nuove assunzioni o cessazioni connesse a fattori esterni che richiedono discontinuità per mancanza dei presupposti.

**STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI ANNO 2025****a) a seguito della digitalizzazione dei processi:**

Non è prevista la riduzione del numero dei dipendenti

**b) a seguito di esternalizzazione di attività:**

Non sono previste esternalizzazioni di attività

**c) a seguito di internalizzazioni di attività:**

Non sono previste internalizzazioni di attività

**d) a seguito di dismissione di servizi:**

Non sono previste dismissioni di servizi

**e) a seguito di potenziamento di servizi:**

Non è previsto potenziamento di servizi

**f) a seguito di altri fattori interni:**

Non sono previste nuove assunzioni o cessazioni connesse a fattori esterni che richiedono discontinuità per mancanza dei presupposti

**g) a seguito di altri fattori esterni:**

Non sono previste nuove assunzioni o cessazioni connesse a fattori esterni che richiedono discontinuità per mancanza dei presupposti.

### 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane

		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

		Note
<b>Soluzioni interne all'amministrazione</b>		
<b>2023</b>	Nessuna	
<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 di 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>	Istituto del comando con personale di altro comune (art. 1 c. 557 L. 31172004) da comune limitrofo per servizio di Polizia locale.	
<b>2024</b>	Istituto del comando con personale di altro comune (art. 1 c. 557 L. 31172004) da comune limitrofo per servizio di Polizia locale.	
<b>2025</b>	Istituto del comando con personale di altro comune (art. 1 c. 557 L. 31172004) da comune limitrofo per servizio di Polizia locale.	
<b>Ricorso a forme flessibili di lavoro</b>		
<b>2023</b>	Ricorso a lavoro interinale n. 1 figura personale autista scuolabus	
<b>2024</b>	Ricorso a lavoro interinale n. 1 figura personale autista scuolabus	
<b>2025</b>	Ricorso a lavoro interinale n. 1 figura personale autista scuolabus	
<b>Concorsi</b>		
<b>2023</b>	Assunzione Funzionario Contabile	
<b>2024</b>	Nessuna previsione	
<b>2025</b>	Nessuna previsione	
<b>Concorsi</b>		
<b>2023</b>	Nessuna previsione	
<b>2024</b>	Nessuna previsione	
<b>2025</b>	Nessuna previsione	

### **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**

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. 41 del 28/04/2022)

Allegato 3 : Piano delle Azioni Positive 2023/2025 (approvato con delibera di Giunta Comunale n. 4 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 San Paolo di Jesi (Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 5 del 31/01/2023)

Allegato 7 : Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025