



COMUNE DI ORTEZZANO

Provincia di Fermo

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023 - 2025**

(Art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113)

Sommario

Premessa	3
Riferimenti normativi.....	4
SEZIONE 1-SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
SEZIONE 2- VALORE PUBBLICO, PERFORMARCE E ANTICORRUZIONE	6
2.1 – Valore pubblico.....	6
2.2 - Performance.....	6
2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza	7
SEZIONE 3- ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	9
3.1- Struttura organizzativa	9
3.2- Organizzazione del lavoro agile	10
3.3- Piano triennale dei fabbisogni di personale –	10
Dotazione Organica Dell'ente Prevista Per Il 2023	12
Dotazione Organica Dell'ente Prevista Per Il 2024.....	13
Dotazione Organica Dell'ente Prevista Per Il 2025	13
SEZIONE 4- MONITORAGGIO	15

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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 vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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

Il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.), introdotto dal Dl n. 80/2021, è un documento unitario all'interno del quale confluiscono atti di programmazione fino ad ora previsti a sé stante. Nello specifico il P.I.A.O. assorbe e unifica i seguenti piani:

- Piano della Performance;
- Piano delle azioni positive;
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.);
- Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- Piano per il lavoro agile (P.O.L.A.);
- Piano per la formazione del personale.

L'obiettivo alla base delle novità introdotte con il P.I.A.O. è quello di riordinare e collegare il complesso degli strumenti di programmazione delle amministrazioni pubbliche, anche al fine di favorire e spingere verso una maggiore organicità e coerenza delle politiche pubbliche, considerati i svariati settori di intervento interessati dalle stesse, ed in considerazione del fatto che le condizioni interne di funzionamento delle organizzazioni pubbliche determinano e condizionano i risultati (output e outcome) dell'azione amministrativa.

Il P.I.A.O. è finalizzato a favorire l'integrazione delle diverse sezioni e sottosezioni, in quanto sono la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, la sua efficacia, efficienza ed il livello di economicità nella erogazione dei servizi alla collettività, nonché la capacità di realizzazione degli obiettivi che determinano il livello degli impatti sul contesto esterno (outcome) ed il livello di benessere delle comunità, ovvero il cd "valore pubblico".

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in 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 viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (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) 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 del 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, in 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, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, 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'articolo 3, comma 1, lettera 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'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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'articolo 4, comma 1, lettere 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, comma 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 2022-2024, 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	Ortezzano	
Indirizzo	Piazza Umberto I° n. 4	
Recapito telefonico	0734779181	
Sito internet	http://www.comune.ortezzano.fm.it/	
E-mail	protocollo@comune.ortezzano.fm.it	
PEC	comune.ortezzano@emarche.it	
Codice fiscale/ P. Iva	00390830446	
Codice ISTAT - Codice catastale	G137	
Sindaco	Dott.ssa Carla Piermarini	
Responsabile RPCT	Segretario Comunale - Dott. Vittorio Alessandrini	
R.A.S.A.	Dott. Ing. Teodorico Centobuchi	
Responsabile della protezione dei dati personali	Avv. Paolo Fattenotte	
N. dipendenti al 31/12/2022	7	-di cui n. 1 assunto con contratto Sisma ex art. 50 del D. Lgs 189/2016 - di cui n. 1 assunto con contratto PNRR - PNC
N. abitanti al 31/12/2022	749	

SEZIONE 2- VALORE PUBBLICO, PERFORMARCE E ANTICORRUZIONE

2.1 - Valore pubblico –Le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica intendono per valore pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri *stakeholders* creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di Pubbliche Amministrazioni e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una *baseline*, o livello di partenza. La novità sostanziale del PIAO è sicuramente quella di garantire l'unità ai processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di *performance* (cioè dei risultati intermedi direttamente prodotti dalle amministrazioni). La sezione dedicata al valore pubblico deve poter individuare il valore pubblico atteso, la strategia per favorirne la creazione, i fruitori dello stesso, i tempi di attuazione delle politiche finalizzate al valore pubblico e gli indicatori di misurazione. Tutto questo implica un lavoro complesso che non può essere contratto nel presente documento, che sintetizza diversi documenti programmatici.

Il valore atteso corrisponde agli obiettivi strategici e ai programmi operativi riportati nei seguenti documenti:

- *Documento Unico di Programmazione 2023-2025 di cui alla Deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 24/10/2022;*
- *Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2023-2025 di cui alla Deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 27/02/2023;*
- *Linee di Mandato del Sindaco per il quinquennio 2021-2026.*

Il sistema integrato di programmazione prevede che gli obiettivi, strategici ed operativi, siano a loro volta collegati agli obiettivi di performance.

2.2 - Performance

La performance è il contributo che un soggetto (singolo individuo, unità organizzativa, organizzazione nel suo complesso), attraverso la propria azione, apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi, intesi in termini di soddisfacimento dei bisogni per i quali l'organizzazione stessa è stata costituita.

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre, individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni ed i progetti.

Il Piano della Performance, al quale è integrato il Piano degli Obiettivi, garantisce l'individuazione degli obiettivi strategici dell'Ente e degli obiettivi gestionali assegnati ai Responsabili dei servizi, insieme ai relativi indicatori.

Nella stesura della presente sezione sono stati rispettati i seguenti principi generali:

- 1 - Trasparenza (pubblicazione sul sito).
- 2 - Immediata intelligibilità (il piano deve essere facilmente comprensibile).
- 3 - Veridicità e verificabilità (i contenuti del piano devono corrispondere alla realtà e per ogni indicatore deve essere illustrata la fonte di provenienza dei dati).
- 4 - Partecipazione (nella stesura della sezione va coinvolto il personale).
- 5 - Coerenza interna ed esterna (i contenuti devono essere coerenti con il contesto interno, in termini di disponibilità di risorse e con quello esterno, in termini di corrispondenza tra bisogni della collettività ed obiettivi).

6 - Orizzonte pluriennale (l'arco di riferimento è il triennio).

Tale sezione costituisce quindi il collegamento tra i documenti di programmazione, compresi indirizzi e direttive emanate o che potrebbero essere emanate in attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, in quanto è da documenti di programmazione che si ricavano gli obiettivi. Sul perseguimento di essi (accanto alle competenze), si baseranno, poi, la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Le verifiche sullo stato di attuazione degli obiettivi verranno effettuate periodicamente, in particolare per quanto riguarda gli obiettivi plurisettoriali che riguardano interventi coordinati fra più servizi.

Le verifiche dovranno consistere nell'accertamento dello stato di attuazione degli obiettivi, nell'individuazione di eventuali difficoltà operative e nella proposizione di tempestive misure risolutive. Soggetti coinvolti, ognuno nell'ambito delle proprie competenze, sono:

- Sindaco, Consiglio e Giunta Comunale;
- Segretario Comunale;
- Nucleo Interno di Valutazione.

La sottosezione "Performance" è predisposta secondo le disposizioni contenute nel D. Lgs n. 150/2009 ed è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di efficienza e di efficacia. Essa deve indicare inoltre le seguenti dimensioni oggetto di programmazione:

- *obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);*
- *obiettivi di digitalizzazione;*
- *obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;*
- *obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;*
- *obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;*
- *obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.*

In ottemperanza a quanto disposto dal D. Lgs. 150/2009 si garantisce l'individuazione degli obiettivi strategici dell'Ente e degli obiettivi gestionali assegnati ai Responsabili delle Aree, insieme ai relativi indicatori

Si rimanda pertanto all' Allegato A del presente Piano ad oggetto: "*Piano degli Obiettivi e Performance 2023*"

2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza -

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 vigente (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.

L'analisi del contesto interno, oltre ai dati generali è basata sulla rilevazione ed analisi dei processi organizzativi.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti come quella di Ortezzano provvedono esclusivamente alla mappatura dei processi che diventa pertanto un modo "razionale" di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente; o meglio di indicare ogni processo nelle sue varie fasi, identificando, per ciascuna, gli elementi fondamentali. Ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, le aree a rischio corruttivo, sono quelle relative a:

- Autorizzazione/concessione;
- Contratti pubblici;
- Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- Concorsi e prove selettive;
- Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Nella mappatura, sono evidenziati i seguenti elementi:

- indicazione aree a rischio corruttivo ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge 190 del 2012
- individuazione dei singoli processi;
- suddivisione degli stessi in fasi sotto procedurali;
- determinazione dell'evento inteso come "*verificarsi o modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente*";
- identificazione dei singoli rischi di corruzione inerenti al processo o le sue fasi, considerando anche le cause ed i fattori abilitanti che intervengono per la tenuta dei comportamenti in cui si estrinseca il rischio.
- individuazione di misure specifiche di trattamento del rischio, del responsabile di dette misure e delle modalità e dei tempi di monitoraggio.

Si rimanda pertanto all' Allegato B del presente Piano ad oggetto: "*Mappatura dei processi 2023 – Analisi e trattamento dei rischi*"

- **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti** (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).

Si rimanda pertanto all'Allegato C del presente Piano ad oggetto: "Piano Triennale di Prevenzione e Corruzione e della Trasparenza 2023-2025".

- **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.

Si rimanda pertanto all'Allegato D del presente Piano ad oggetto: "Elenco degli obblighi di pubblicazione 2023".

SEZIONE 3- ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1- Struttura organizzativa -

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente relativamente a:

- *Organigramma;*
- *livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;*
- *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;*

L'Ente è strutturato in tre Aree Gestionali:

- *Servizio Amministrativa – Contabile e Tributi;*
- *Servizio Demografico, Servizi Sociali, Vigilanza e Trasporti;*
- *Servizio Tecnico e Tecnico - Manutentivo*

Per ciascuna delle Aree sopraindicate è prevista una figura Apicale, individuata secondo le disposizioni del TUEL e del CCNL vigente. In riferimento ai profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti, è stata individuata, con apposito Deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 02/05/2022, la figura del Responsabile per la Transizione Digitale. Le unità organizzative afferenti alle specifiche Aree sono così strutturate:

- *Servizio Amministrativa – Contabile e Tributi:*
-n. 1 Istruttore Amministrativo - Contabile;
- *Servizio Demografico, Servizi Sociali, Vigilanza e Trasporti*

-n. 1 Agente di Polizia Locale;

In ossequio al D. Lgs. 189/2016, ex art. 50, si è provveduto all'assunzione di:

- n. 1 Istruttore Amministrativo – Contabile (assunto con contratto Sisma ovvero ex art. 50 del D. Lgs 189/2016)

• *Area Tecnica - Manutentiva:*

-n. 1 Responsabile Elevata Qualificazione (art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2014)

-n. 1 Istruttore Tecnico;

-n. 2 Operatori esperti

In ossequio al D. Lgs. 189/2016, ex art. 50, si è provveduto all'assunzione di:

- n. 1 Istruttore Tecnico (assunto con contratto PNRR-PNC ovvero ex art. 50 del D. Lgs 189/2016)

3.2- Organizzazione del lavoro agile -

Attualmente, il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale sezione del Piano della performance. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Il lavoro agile, dunque, sarà applicato nel rispetto della normativa sopracitata, così come modificato dalla Legge di Bilancio 2023, e del contratto CCNL 16/11/2022, artt. 63, 64, 65, 66, 67. In ordine alla legge di bilancio, si rappresenta che:

- è prorogato fino al 31 marzo 2023 il diritto di accesso al lavoro agile per i lavoratori fragili, ma non per i genitori di figli minori di 14 anni, che pertanto dal 1° gennaio possono accedere al lavoro agile come la generalità dei lavoratori, ma con una eventuale priorità come previsto dal D. Lgs. n. 105/2022 assieme ad altre particolari categorie di lavoratori;
- per i lavoratori fragili, le relative comunicazioni fino al 31 gennaio 2023 dovranno essere trasmesse in modalità semplificata e successivamente con le regole ordinarie previste per la generalità dei lavoratori: stipula di un accordo individuale e comunicazione telematicamente entro il termine di 5 giorni al Ministero del Lavoro dei nominativi dei lavoratori, della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.

Si rimanda pertanto all'Allegato E del presente Piano ad oggetto: "*Piano Organizzativo del Lavoro Agile - POLA 2023*".

3.3- Piano triennale dei fabbisogni di personale -

In tale sezione viene indicata la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.)

Gli elementi fondamentali della sottosezione sono:

-Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE NEL 2022

AREE/SERVIZI	CATEGORIE GIURIDICO - AMMINISTRATIVE *						Posizione economica Personale in servizio	NOTE
	A	B1	B3	C	D1	D3		
Amministrativa-Contabile e Tributi				1			C2	Istruttore Contabile
Tecnico e Tecnico/Manutentivo				1			C1	Istruttore Tecnico
			1				B3	Operaio Specializzato
			1				B3	Operaio Specializzato
Servizi Demografici - Servizi SocialiVigilanza e Trasporti				1			C1	Istruttore amm.vo Fine incarico 11/07/2022
				1			POSTO VACANTE	Dal 12/07/2022
				1			POSTO VACANTE	Fino al 30.04.2022
				1			C1	Istruttore di vigilanza Assunto dal 01.05.22
Dipendenti in servizio al 31.12				5				

E le seguenti unità di personale assunte in ossequio all'articolo 50-bis del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189 come convertito con Legge 15.12.2016, n. 229 e al Decreto n. 376 del 03/08/2022 del Commissario Straordinario del Governo per la ricostruzione nei territori del sisma 2016:

	CATEGORIE GIURIDICO - AMMINISTRATIVE *						Posizione economica Personale in servizio	NOTE
	A	B1	B3	C	D1	D3		
Personale Sisma a tempo determinato (art. 5-bis D.L. 189/2016)				1			C1	Istruttore Amministrativo

Personale Sisma-PNC a tempodeterminato (art. 5-bis D.L. 189/2016)				1			C1	Istruttore Tecnico Assunto in data 01.11.2022
Dipendenti in servizio al 31.12	2							

-Programmazione strategica delle risorse umane: 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.

All'interno della programmazione strategica delle risorse umane, trova collocazione anche il "Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025" di cui all' Allegato F del presente Piano.

-Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

In riferimento alla capacità assunzionale ed alla stima evolutiva dei bisogni per le annualità 2023, 2024 e 2025 si rinvia alla tabella sottostante:

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE PREVISTA PER IL 2023

AREE/SERVIZI	CATEGORIE GIURIDICO-AMMINISTRATIVE *						Posizione economica	NOTE
	A	B1	B3	C	D1	D3	Personale in servizio	
Amministrativo-Contabile e Tributi				1			C2	Istruttore Contabile
Tecnico e Tecnico/Manutentivo				1			C1	Istruttore Tecnico
			1				B3	Operaio Specializzato
			1				B3	Operaio Specializzato
Servizi Demografici - Servizi Sociali Vigilancia e Trasporti				1			POSTO VACANTE	Istruttore Amm.vo
				1			C1	Istruttore Vigilancia
Dipendenti in servizio al 31.12	5							

E le seguenti unità di personale assunte in ossequio all'articolo 50-bis del decreto-legge 17

ottobre 2016, n. 189 come convertito con Legge 15.12.2016, n. 229, qualora le previsioni normative continuino a prevedere tale ipotesi:

	CATEGORIE GIURIDICHE *						POSIZIONE ECONOMICA	NOTE
	A	B1	B3	C	D1	D3		
Personale Sisma a tempo determinato (art. 5-bis D.L. 189/2016)				1			C1	Istruttore Amministrativo In presenza di proroga contratto
Personale Sisma-PNC a tempodeterminato (art. 5-bis D.L. 189/2016)				1			C1	Istruttore Tecnico In presenza di proroga contratto
Dipendenti in servizio al 31.12	2							

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE PREVISTA PER IL 2024

AREE/SERVIZI	CATEGORIE GIURIDICO-AMMINISTRATIVE *						Posizione economica Personale in servizio	NOTE
	A	B1	B3	C	D1	D3		
Amministrativo-Contabile e Tributi				1			C2	<i>Istruttore Contabile</i>
Tecnico e Tecnico/Manutentivo				1			C1	<i>Istruttore Tecnico</i>
			1				B3	<i>Operaio Specializzato</i>
			1				B3	<i>Operaio Specializzato</i>
Servizi Demografici - Servizi Sociali Vigilanza e Trasporti				1			C1	<i>Istruttore Amm.vo</i>
				1			C1	<i>Istruttore Vigilanza</i>
Dipendenti in servizio al 31.12	5							

E le seguenti unità di personale assunte in ossequio all'articolo 50-bis del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189 come convertito con Legge 15.12.2016, n. 229, qualora le previsioni normative continuino a prevedere tale ipotesi:

	CATEGORIE GIURIDICHE *						POSIZIONE ECONOMICA	NOTE
	A	B1	B3	C	D1	D3		
Personale Sisma a tempo determinato (art. 5-bis D.L. 189/2016)				1			C1	Istruttore Amministrativo In presenza di proroga contratto
Personale Sisma-PNC a tempodeterminato (art. 5-bis D.L. 189/2016)				1			C1	Istruttore Tecnico In presenza di proroga contratto
Dipendenti in servizio al 31.12	2							

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE PREVISTA PER IL 2025

AREE/SERVIZI	CATEGORIE GIURIDICO-AMMINISTRATIVE *						Posizione economica Personale in servizio	NOTE
	A	B1	B3	C	D1	D3		
Amministrativo-Contabile e Tributi				1			C2	Istruttore Contabile
Tecnico e Tecnico/Manutentivo				1			C1	Istruttore Tecnico
			1				B3	Operaio Specializzato
			1				B3	Operaio Specializzato
Servizi Demografici - Servizi Sociali Vigilancia e Trasporti				1			C1	Istruttore Amm.vo
				1			C1	Istruttore Vigilanza
Dipendenti in servizio al 31.12	5							

E le seguenti unità di personale assunte in ossequio all'articolo 50-bis del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189 come convertito con Legge 15.12.2016, n. 229, qualora le previsioni normative continuino a prevedere tale ipotesi, e loro stabilizzazione qualora ne ricorrano le previsioni di legge:

	CATEGORIE GIURIDICHE *						POSIZIONE ECONOMICA	NOTE
	A	B1	B3	C	D1	D3		
Personale Sisma a tempo determinato (art. 5-bis D.L. 189/2016)				1			C1	Istruttore Amministrativo In presenza di proroga contratto
Personale Sisma-PNC a tempo determinato (art. 5-bis D.L. 189/2016)				1			C1	Istruttore Tecnico In presenza di proroga contratto
Dipendenti in servizio al 31.12	2							

* In considerazione di quanto contenuto nel C.C.N.L. Comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022 le categorie giuridiche e giuridico-amministrative qui riportate dai piani del fabbisogno approvati dal Comune di Ortezzano sono da leggersi in base a quanto disposto dalla Tabella B Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione di detto Contratto Collettivo.

-Strategia di copertura del fabbisogno: Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni, attraverso il ricorso a:

- per il tramite dell'ufficio di collocamento;
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni

-Formazione del personale: Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale ovvero:

- 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;

- 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.

La formazione del personale, assume particolare importanza soprattutto ora alla luce del nuovo CCNL, sottoscritto il 16/11/2022, e della riforma della disciplina dei lavori pubblici.

Si rimanda pertanto all'Allegato G del presente Piano ad oggetto: *"Piano Triennale della Formazione del Personale 2023-2025"*.

SEZIONE 4- MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alla sottosezione "Performance";

- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Il monitoraggio dell'attività dell'Ente, sarà effettuato annualmente e ad ampio spettro, anche in occasione della redazione del DUP, in particolar modo della declinazione annuale della sezione operativa. In tale occasione, in considerazione dei target prefissati nella sezione Valore Pubblico, si cercherà di verificare l'avanzamento degli obiettivi prefissati dall'amministrazione in carica.