



Comune di Montefelcino

Provincia di Pesaro Urbino

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Il presente 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 (RIF. DGC 71/2022)

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
Comune di	Comune di Montefelcino (Provincia di Pesaro Urbino)	
Indirizzo	Piazza Francesca da Rimini 1 - 61030 Montefelcino (PU)	
Recapito telefonico	Telefono: 0721 743039.40 - Fax 0721 729165	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.montefelcino.ps.it/	
e-mail	comune.montefelcino@provincia.ps.it	
PEC	comunemontefelcino@pecitaly.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00360630412	
Sindaco	Pelagaggia Osvaldo	
Numero dipendenti al 31.12.2022	8	
Numero abitanti al 31.12.2022	2.511	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

*Sezione non prevista
per PA sotto 50
dipendenti*

2.2 Performance

Premessa

La sottosezione non è prevista per PA sotto 50 dipendenti; tuttavia in un'ottica di integrazione dei PIANI, si ritiene di allegare anche il piano obiettivi

ALLEGATO A) PIANO OBIETTIVI 2023

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.

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.

ALLEGATO B)

PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA 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.

ALLEGATO C)
ORGANIGRAMMA E MACROSTRUTTURA

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).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

Allegato PIANO ASSUNZIONALE E PROSPETTI DI CALCOLO

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Allegato PIANO ASSUNZIONALE E PROSPETTI DI CALCOLO

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:

1. precondizioni di carattere programmatico

approvazione piano triennale assunzioni in sede di DUP e invio al MEF
ricognizione annuale del personale in eccedenza e soprannumero
adozione del piano delle azioni positive
adozione del piano della performance

2. capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

3. stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;

4. stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:

alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

PRECONDIZIONI DI TIPO PROGRAMMATORIO

adempimento	fonte normativa	documento
approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale PTFP allegato al DUP	art. 39 c. L. 449/1997 art. 6 e 6-ter D.Lgs. 165/2001	Riferimenti: DCC N 06 DEL 21.02.2023
invio al MEF del PTFP	art. 6-ter D.Lgs. 165/2001 circolare RGS n. 18/2018	Obbligo rispettato
ricognizione annuale del personale in eccedenza e soprannumero	art. 33 c. 1 D.Lgs. 165/2001 circolare Funzione Pubblica n. 4/2014	Dichiarazioni allegate
adozione del piano delle azioni positive	art. 1 comma 48 D.Lgs. 198/2006	Allegato PAP 2023.2025

		Parere positivo Consiglieria di Parità Provincia di Pesaro acquisita con mail del 24/04/2023
adozione del piano della performance	art. 10 D.Lgs. 150/2009 art. 169 c. 3-bis D.Lgs. 267/2000	Allegato PIANO OBIETTIVI 2023.2025

CAPACITA' ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

adempimento	fonte normativa	documento
obbligo di contenimento della spesa di personale	art. 1 commi 557 e 562 legge 296/2006 art. 9 comma 28 DL 78/2010 comma 229 legge 208/2015 (Unioni)	Allegato PIANO ASSUNZIONALE E PROSPETTI DI CALCOLO
Calcolo capacità assunzionale D. MIN. PA 17 marzo 2020 e CIRC. MIN. PA del 13/05/2020 [capacità assunzionale COMUNI]	d.l. 34/2019 (Decreto crescita)	Allegato PIANO ASSUNZIONALE E PROSPETTI DI CALCOLO
rispetto dei termini per l'approvazione ed invio al (Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche) BDAP del - bilancio di previsione - rendiconto - bilancio consolidato	art. 9 c. 1-quinquies D.L. 113/2016	Termine rispettato
comunicazione degli spazi finanziari di cui l'ente ha beneficiato in attuazione dei patti di solidarietà	art. 1 comma 508 L. 232/2016 DPCM 21/2017	//
certificazione dei crediti nei confronti della PA	art. 9 comma 3-bis D.L. 185/2008	//

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Allegato PIANO ASSUNZIONALE E PROSPETTI DI CALCOLO

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023 / 2024 / 2025

Allegato PIANO ASSUNZIONALE E PROSPETTI DI CALCOLO

3.3.3 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);
- riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in entrata/in uscita 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 e selezioni
- stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione

TIPO DI PROCEDURA	DETTAGLIO
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti	
2023	Nessuna mobilità
2024	Nessuna mobilità
2025	Nessuna mobilità
Meccanismi di progressione di carriera interni	
2023	Non sono previste progressioni tra aree
2024	Non sono previste progressioni tra aree
2025	Non sono previste progressioni tra aree
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)	
2023	Rif. Piano formazione personale approvato in sede di PIAO 2022.2024 DGC 71/2022
2024	Rif. Piano formazione personale approvato in sede di PIAO 2022.2024 DGC 71/2022
2025	Rif. Piano formazione personale approvato in sede di PIAO 2022.2024 DGC 71/2022
riscrittura dei profili professionali	
2023	In corso di elaborazione (rielaborazione ROUS)
2024	In corso di elaborazione (rielaborazione ROUS)
2025	In corso di elaborazione (rielaborazione ROUS)

Soluzioni esterne all'amministrazione

TIPO DI PROCEDURA	DETTAGLIO
Mobilità esterna in entrata/in uscita o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)	
2023	Non sono previste mobilità in /out
2024	Non sono previste mobilità in /out

	2025	Non sono previste mobilità in /out
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
	2023	Rif. Procedura assunzione TECNICO PNRR tempo determinato part time fondo art. 31-bis D.L. N. 152/2021.
	2024	Non previste
	2025	Non previste
Concorsi		
	2023	Assunzione a T.I. FUNZIONARIO TECNICO con scorrimento graduatoria altri Enti Assunzione TECNICO PNRR tempo determinato part time fondo art. 31-bis D.L. N. 152/2021
	2024	Procedura concorsuale o scorrimento graduatorie altri enti per assunzione di un istruttore C part time al 50% con fondi di bilancio a partire dal 2024
	2025	//
Stabilizzazioni		
	2023	Non previste
	2024	Non previste
	2025	Non previste

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) 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.

**SEZIONE 4
MONITORAGGIO**

4. Monitoraggio

*Sezione non prevista
per PA sotto 50
dipendenti*