

Comune di SANTO STEFANO AL MARE
Provincia di Imperia

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

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

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 31.05.2023 ed il Bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 31.05.2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale (approvato con deliberazione della GC n. 49 del 24.5.2023), il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (delibera di GC n. 23 del 28/3/2023) e il Piano di azioni positive (delibera di Gc n. 12 del 14.02.2023).

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	SANTO STEFANO AL MARE	
Indirizzo	Lungomare d'Albertis n. 4	
Recapito telefonico	0184/486488	
Indirizzo sito internet	www.comune.santostefanoalmare.im.it	
e-mail	info@comune.santostefanoalmare.im.it	
PEC	santostefanoalmare.im@cert.legalmail.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00247360084	
Sindaco	Pallini Marcello	
Numero dipendenti al 31.12.2022	20	
Numero abitanti al 31.12.2022	2033	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
--

2.1 Valore pubblico	NON COMPILARE
----------------------------	----------------------

2.2 Performance	
------------------------	--

Premessa Questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche.

Le Amministrazioni Pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori *performance* attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

Il sistema di misurazione e valutazione delle *performance*, quale strumento basilare per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente e la corretta gestione delle risorse umane, ha lo scopo di misurare, tra l'altro, le prestazioni dei titolari di posizione organizzativa/dipendenti in termini di:

raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata, di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate in base a parametri preventivamente concordati e di misurarne il rendimento nel contesto collettivo di cui gli stessi fanno parte per quanto attiene i titolari di posizioni organizzative;

valutazione dei comportamenti nel concorso al raggiungimento degli obiettivi nei quali sono coinvolti ed alle competenze espresse per quanto attiene i dipendenti.

Il Comune di Santo Stefano al Mare ha approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 in data 13.4.2022, esecutiva, il sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune.

In particolare i principali obiettivi specifici dei vari settori/servizi previsti per l'anno 2023 sono indicati nelle schede sotto riportate

Rosa.Risso.OB.ASS		Finanziaria		Rosa.Risso		ELENCO_PO	
2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA/OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA							
Descrizione dell'obiettivo	Indicatori	Valori attesi	Peso ponderato	Valore rilevato	Valutazione	Punteggio ottenuto	
Rispetto tempistica approvazione documenti di programmazione e rendicontazione	scadenze fissate per legge	rispetto scadenze	20,45	0,0	0%		
Adeguamento peg alle esigenze dell'Ente	n. variazioni predisposte	rispetto scadenza imposte dall'Ente	6,82	0,0	0%		
Monitoraggio e salvaguardia degli equilibri di bilancio	equilibrio di bilancio	mantenimento equilibrio	6,82	0,0	0%		
Razionalizzazione e ottimizzazione della spesa, supporto finanziario ai responsabili di PO	incontri/segnalazione ai responsabili delle criticità	4 incontri	15,91	0,0	0%		
TOTALE (punteggio massimo attribuibile)	50		50,0			0,0	

VISIBILE					Fattori		4	
Complessità	Tipo di indicatore	Strategicità	Somma fattori	Totale per pesatura				
4	1		4	9				40,9
1	1		1	3				13,6
1	1		1	3				13,6
3	1		3	7				31,8
			22	100				

3) PERFORMANCE INDIVIDUALE/OBIETTIVI INDIVIDUALI							
Descrizione dell'obiettivo	Indicatori	Valori attesi	Peso ponderato	Valore rilevato	Valutazione	Punteggio ottenuto	
opere finanziate con fondi PNRR -monitoraggi Cortei dei Conti	Questionari cortei dei Conti - sistema ConTe	caricamento e monitoraggio	4,12	0,0	0%		
Indicatore ritardo annuale pagamenti	ITP - area RGS	non superiore a 0	5,88	0,0	0%		
TOTALE (punteggio massimo attribuibile)	10		10,0			0,0	

VISIBILE					Fattori		2	
Complessità	Tipo di indicatore	Strategicità	Somma fattori	Totale per pesatura				
3	1		3	7				41,2
4	2		4	10				58,8
			17	100				

Mariano.Zampino.OB.ASS		Area tecnica		Mariano.Zampino		ELENCO_PO	
2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA/OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA							
Descrizione dell'obiettivo	Indicatori	Valori attesi	Peso ponderato	Valore rilevato	Valutazione	Punteggio ottenuto	
Attuazione lavori di manutenzione in condizioni idrauliche di efficienza e regolare deflusso alveo torrenti	n. interventi effettuati/n. interventi previsti nel programma dell'Amministrazione	≥ 80%	12,07	0,0	0%		
Progettazione intervento cambio destinazione d'uso unità immobiliare comunale da ufficio ad abitazione (propedeutica ad alienazione)	documentazione propedeutica alla progettazione	entro il 30/12/2023	13,79	0,0	0%		
Attuazione lavori di miglioramento fruizione ed accessibilità spiagge libere comunali	n. interventi effettuati/n. interventi previsti nel programma dell'Amministrazione	≥ 80%	12,07	0,0	0%		
Attuazione lavori di adeguamento normativo residenza protetta	n. interventi effettuati/n. interventi previsti nel programma dell'Amministrazione	≥ 80%	12,07	0,0	0%		
TOTALE (punteggio massimo attribuibile)	50		50,0			0,0	

VISIBILE					Fattori		4	
Complessità	Tipo di indicatore	Strategicità	Somma fattori	Totale per pesatura				
3	1		3	7				24,1
3	2		3	8				27,6
3	1		3	7				24,1
3	1		3	7				24,1
			29	100				

3) PERFORMANCE INDIVIDUALE/OBIETTIVI INDIVIDUALI							
Descrizione dell'obiettivo	Indicatori	Valori attesi	Peso ponderato	Valore rilevato	Valutazione	Punteggio ottenuto	
Redazione perizia di stima area proprietà privata per acquisizione comunale volta a realizzazione parcheggio pubblico in via S. Stevi	messa a terra perizia	entro 31/12/2023	5,00	0,0	0%		
Gestione delle attività di liquidazione con un miglioramento rispetto ai tempi di pagamento previsti dalla normativa vigente	rispetto del termine per liquidazioni - base line PPC del MEF	< o = 15 giorni intercorrenti tra l'arrivo della liquidazione ed il termine di lavorazione	5,00	0,0	0%		
TOTALE (punteggio massimo attribuibile)	10		10,0			0,0	

VISIBILE					Fattori		2	
Complessità	Tipo di indicatore	Strategicità	Somma fattori	Totale per pesatura				
3	2		3	8				50,0
3	2		3	8				50,0
			16	100				

Roberta..Cottone.OB.ASS		Area socio-assistenziale		Roberta..Cottone		ELENCO.PO	
2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA/OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA							
Descrizione dell'obiettivo	Indicatori	Valori attesi	Peso ponderato	Valore rilevato	Valutazione	Punteggio ottenuto	
Apertura sportello di accoglienza per la cittadinanza	fornitura del servizio	entro 31/11/2023	13,33	0,0	0%		
Mantenimento, prosecuzione e riorganizzazione SAD in termini di efficacia ed efficienza	ottimizzazione risorse/interventi	≥ 70%	11,67	0,0	0%		
Continuità di presa in carico ospedale-territorio	definizione progetto	entro 31/11/2023	11,67	0,0	0%		
Servizio tecnico-amm.vo di supporto ATS	n. ore di supporto previste/n. ore effettivamente prestate	100%	13,33	0,0	0%		
TOTALE (punteggio massimo attribuibile		50)	50,0			0,0	

VISIBILE					Fattori		4	
Complessità	Tipo di indicatore	Strategicità	Somma fattori	Totale per pesatura				
3	2	3	8	26,7				
3	1	3	7	23,3				
3	1	3	7	23,3				
3	2	3	8	26,7				
			30	100				

3) PERFORMANCE INDIVIDUALE/OBIETTIVI INDIVIDUALI							
Descrizione dell'obiettivo	Indicatori	Valori attesi	Peso ponderato	Valore rilevato	Valutazione	Punteggio ottenuto	
Attivazione progetto "Prevenzione disagio giovanile"	Inizio attività	entro 31/12/2023	4,67	0,0	0%		
Gestione delle attività di liquidazione con un miglioramento rispetto ai tempi di pagamento previsti dalla normativa vigente	rispetto del termine per liquidazioni - base line PPC del MEF	< o = 15 giorni intercorrenti tra l'arrivo della liquidazione ed il termine di lavorazione	5,33	0,0	0%		
TOTALE (punteggio massimo attribuibile		10)	10,0			0,0	

VISIBILE					Fattori		2	
Complessità	Tipo di indicatore	Strategicità	Somma fattori	Totale per pesatura				
3	1	3	7	46,7				
3	2	3	8	53,3				
			15	100				

Gualtiero.Biondi.OB.ASS		Area vigilanza		Gualtiero.Biondi		ELENCO.PO	
2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA/OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA							
Descrizione dell'obiettivo	Indicatori	Valori attesi	Peso ponderato	Valore rilevato	Valutazione	Punteggio ottenuto	
Predisposizione regolamento e convenzione per rimozione gratuita veicoli abbandonati	messa a terra del regolamento e successiva approvazione	entro il 31/12/2023	12,07	0,0	0%		
Convenzione triennale per riscossione verbalidi violazione al CDS all'estero	messa a terra della convenzione e successiva sottoscrizione	entro il 31/12/2023	12,07	0,0	0%		
Predisposizione atti per partecipazione a bando ministeriale finanziamento impianti di videosorveglianza	partecipazione bando	100%	12,07	0,0	0%		
Implementazione sistema di controllo elettronico velocità su SS N.1 Aurelia	n. impianti di rilevazione installati/impianti da installare secondo previsione amm.ne	entro il 31/12/2023	13,79	0,0	0%		
TOTALE (punteggio massimo attribuibile		50)	50,0			0,0	

VISIBILE					Fattori		4	
Complessità	Tipo di indicatore	Strategicità	Somma fattori	Totale per pesatura				
3	1	3	7	24,1				
3	1	3	7	24,1				
3	1	3	7	24,1				
3	2	3	8	27,6				
			29	100				

3) PERFORMANCE INDIVIDUALE/OBIETTIVI INDIVIDUALI							
Descrizione dell'obiettivo	Indicatori	Valori attesi	Peso ponderato	Valore rilevato	Valutazione	Punteggio ottenuto	
Controllo zone parcheggio a tempo, a pagamento, nonché soste sul lungomare dal 15 maggio al 15 settembre	Controlli effettuati/controlli da effettuare	entro il 15/09/2023	5,33	0,0	0%		
Gestione delle attività di liquidazione con un miglioramento rispetto ai tempi di pagamento previsti dalla normativa vigente	rispetto del termine per liquidazioni - base line PPC del MEF	< o = 15 giorni intercorrenti tra l'arrivo della liquidazione ed il termine di lavorazione	4,67	0,0	0%		
TOTALE (punteggio massimo attribuibile		10)	10,0			0,0	

VISIBILE					Fattori		2	
Complessità	Tipo di indicatore	Strategicità	Somma fattori	Totale per pesatura				
3	2	3	8	53,3				
3	1	3	7	46,7				
			15	100				

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.

MAPPATURA DEI PROCESSI: La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

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.

Area AUTORIZZAZIONI/CONCESSIONI							
Processo	Catalogo dei rischi principali	Valutazione rischio	Motivazione valutazione rischio	Misure prevenzione	Programmazione misure	responsabile	Termine attuazione
Permesso di costruire	Violazione delle norme, dei limiti e indici urbanistici per interesse di parte	Alto	L'attività di edilizia privata è sostenuta da interessi economici, che potrebbero portare i funzionari a comportamenti scorretti	Pubblicare informazioni ex D.Lgs 33/2013; Controlli a campione; formazione al personale	Immediata Semestralmente Ogni anno	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Permesso di costruire in aree assoggettate ad autorizzazione paesaggistica	Violazione delle norme, dei limiti e indici urbanistici per interesse di parte	Alto	L'attività di edilizia privata è sostenuta da interessi economici, che potrebbero portare i funzionari a comportamenti scorretti	Pubblicare informazioni ex D.Lgs 33/2013; Controlli a campione; formazione al personale	Immediata Semestralmente Ogni anno	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Provvedimenti di pianificazione urbanistica	Violazione del conflitto di interessi, delle norme,	Alto	La pianificazione urbanistica richiede scelte	Pubblicare informazioni ex D.Lgs 33/2013;	Immediata	Responsabile della Trasparenza	Immediato

generale	dei limiti e indici urbanistici per interesse di parte		altamente discrezionali. Ciò potrebbe essere utilizzato per ottenere vantaggi impropri	Controlli a campione; formazione al personale	Semestralmente Ogni anno		
Provvedimenti di pianificazione urbanistica attuativa	Violazione del conflitto di interessi, delle norme, dei limiti e indici urbanistici per interesse di parte	Alto	La pianificazione urbanistica richiede scelte altamente discrezionali. Ciò potrebbe essere utilizzato per ottenere vantaggi impropri	Publicare informazioni ex D.Lgs 33/2013; Controlli a campione; formazione al personale	Immediata Semestralmente Ogni anno	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Permesso di costruire convenzionato	Conflitto di interessi, violazione delle norme, dei limiti e indici urbanistici per interesse di parte	Alto	L'attività di edilizia privata è sostenuta da interessi economici, che potrebbero portare i funzionari a comportamenti scorretti	Publicare informazioni ex D.Lgs 33/2013; Controlli a campione; formazione al personale	Immediata Semestralmente Ogni anno	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Autorizzazione ex art 68 e 69 del TULPS	Ingiustificata dilazione dei tempi per costringere il destinatario a concedere utilità al funzionario	Alto	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze per vantaggi e utilità personali	Publicare informazioni ex D.Lgs 33/2013; Controlli a campione; formazione al personale	Immediata Semestralmente Ogni anno	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Gestione delle sepolture e dei loculi	Ingiustificata richiesta di utilità da parte del funzionario	medio	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze per vantaggi e utilità personali, ma gli interessi economici a favore di terzi sono modesti	Publicare informazioni ex D.Lgs 33/2013 e assicurare accesso civico	Immediata	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Concessioni aree per tombe di famiglia	Selezione pilotata per interesse di uno o più commissari	medio	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze per vantaggi e utilità personali, ma gli interessi economici a favore di terzi sono modesti	Publicare informazioni ex D.Lgs 33/2013 e assicurare accesso civico	Immediata	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Procedimenti di esumazione ed	Violazione norme procedurali	basso	Il processo non consente margini di	Publicare informazioni ex D.Lgs	Immediata	Responsabile della	Immediato

estumulazione	per interesse e utilità di parte		discrezionalità significativi e i vantaggi a favore di terzi sono contenuti	33/2013 e assicurare accesso civico		Trasparenza	
---------------	----------------------------------	--	---	-------------------------------------	--	-------------	--

Area CONTRATTI PUBBLICI							
Processo	Catalogo dei rischi principali	Valutazione rischio	Motivazione valutazione rischio	Misure prevenzione	Programmazione misure	responsabile	Termine attuazione
Selezione per affidamento incarichi professionali	Selezione pilotata per interesse/utilità di uno o più commissari	Alto	I contratti di appalto di lavori, servizi e forniture possono celare comportamenti scorretti a favore di soggetti e a danno di altri	Publicare informazioni ex D.Lgs 33/2013; Controlli a campione; formazione al personale	Immediata Semestralmente Ogni anno	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Affidamento mediante procedura aperta o ristretta di lavori, servizi, forniture	Selezione pilotata per interesse/utilità di uno o più commissari	Alto	I contratti di appalto di lavori, servizi e forniture possono celare comportamenti scorretti a favore di soggetti e a danno di altri	Publicare informazioni ex D.Lgs 33/2013; Controlli a campione; formazione al personale	Immediata Semestralmente Ogni anno	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Affidamento diretto di lavori, servizi, forniture	Selezione pilotata / mancata rotazione	Alto	I contratti di appalto di lavori, servizi e forniture possono celare comportamenti scorretti a favore di soggetti e a danno di altri	Publicare informazioni ex D.Lgs 33/2013; Controlli a campione; formazione al personale	Immediata Semestralmente Ogni anno	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Gare ad evidenza pubblica di vendita di beni	Selezione pilotata per interesse/utilità di uno o più commissari	Alto	I contratti attivi possono celare comportamenti scorretti a favore di soggetti e a danno di altri	Publicare informazioni ex D.Lgs 33/2013; Controlli a campione; formazione al personale	Immediata Semestralmente Ogni anno	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Affidamenti in house	Violazione delle norme e dei limiti dell'in house providing per interesse di parte	Alto	L'affidamento in house può celare comportamenti scorretti e conflitti di interesse	Publicare informazioni ex D.Lgs 33/2013; Controlli a campione; formazione al personale	Immediata Semestralmente	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Nomina della commissione giudicatrice D.lgs	Selezione pilotata con conseguente	Alto	I contratti di appalto di lavori, servizi e	Publicare informazioni ex D.Lgs	Immediata	Responsabile della	Immediato

36/2023	violazione delle norme procedurali, per interesse dell'organo che nomina		forniture possono celare comportamenti scorretti a favore di soggetti e a danno di altri	33/2013; Controlli a campione;	Semestralmente	Trasparenza	
Proposta di aggiudicazione in base al prezzo	Selezione pilotata con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse di uno o più commissari	Alto	I contratti di appalto di lavori, servizi e forniture possono celare comportamenti scorretti a favore di soggetti e a danno di altri	Pubblicare informazioni ex D.Lgs 33/2013; Controlli a campione; formazione al personale	Immediata Semestralmente	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Proposta di aggiudicazione in base all'offerta economicamente più vantaggiosa	Selezione pilotata con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse di uno o più commissari	Alto	I contratti di appalto di lavori, servizi e forniture possono celare comportamenti scorretti a favore di soggetti e a danno di altri	Pubblicare informazioni ex D.Lgs 33/2013; Controlli a campione; formazione al personale	Immediata Semestralmente	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Programmazione dei lavori D.Lgs 36/2023	Violazione delle norme procedurali	medio	Gli organi deliberanti potrebbero utilizzare impropriamente i loro poteri per vantaggi personali, ma senza vantaggi a terzi	Pubblicare informazioni ex D.Lgs 33/2013 e assicurare accesso civico	Immediata	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Programmazione forniture e servizi	Violazione delle norme procedurali	medio	Gli organi deliberanti potrebbero utilizzare impropriamente i loro poteri per vantaggi personali, ma senza vantaggi a terzi	Pubblicare informazioni ex D.Lgs 33/2013 e assicurare accesso civico	Immediata	Responsabile della Trasparenza	Immediato

Area CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI E CONTRIBUTI							
Processo	Catalogo dei rischi principali	Valutazione rischio	Motivazione valutazione rischio	Misure prevenzione	Programmazione misure	responsabile	Termine attuazione
Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi	Violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte	Alto	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze per vantaggi e utilità personali	Pubblicare informazioni ex D.Lgs 33/2013; Controlli a campione; formazione al personale	Immediata Semestralmente Ogni anno	Responsabile della Trasparenza	Immediato

Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi	Violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte	Alto	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze per vantaggi e utilità personali	Publicare informazioni ex D.Lgs 33/2013; Controlli a campione; formazione al personale	Immediata Semestralmente Ogni anno	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi	Violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte	Alto	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze per vantaggi e utilità personali	Publicare informazioni ex D.Lgs 33/2013; Controlli a campione; formazione al personale	Immediata Semestralmente Ogni anno	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Servizi per minori, famiglie, anziani, disabili e adulti in difficoltà	Selezione pilotata per interesse/utilità di uno o più commissari	Alto	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze per vantaggi e utilità personali	Publicare informazioni ex D.Lgs 33/2013; Controlli a campione; formazione al personale	Immediata Semestralmente Ogni anno	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Rilascio dipatrocini	Violazione norme per interesse di parte	basso	Il processo non consente margini di discrezionalità e i vantaggi a favore di terzi sono di valore contenuto	Publicare informazioni ex D.Lgs 33/2013 e assicurare accesso civico;	Immediata	Responsabile della Trasparenza	Immediato

Area CONCORSI E PROVE SELETTIVE							
Processo	Catalogo dei rischi principali	Valutazione rischio	Motivazione valutazione rischio	Misure prevenzione	Programmazione misure	responsabile	Termine attuazione
Concorso per assunzione del personale	Selezione pilotata per interesse/utilità di uno o più commissari	Alto	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze per vantaggi e utilità personali	Publicare informazioni ex D.Lgs 33/2013; Controlli a campione; formazione al personale	Immediata Semestralmente Ogni anno	Responsabile della Trasparenza	Immediato
Concorso per progressione in carriera del personale	Selezione pilotata per interesse/utilità di uno o più commissari	Basso	Non vi sono margini di discrezionalità. I vantaggi a favore di terzi sono limitati	Publicare informazioni ex D.Lgs 33/2013 e assicurare l'accesso civico	Immediata	Responsabile della Trasparenza	Immediato

Area PROCESSI RILEVANTI PER LA PERFORMANCE							
Processo	Catalogo dei rischi principali	Valutazione rischio	Motivazione valutazione rischio	Misure prevenzione	Programmazione misure	responsabile	Termine attuazione
Incentivi economici al personale	Selezione pilotata per interesse personale di uno o più commissari	Alto	Gli uffici potrebbero utilizzare poteri e competenze per vantaggi e utilità personali	Pubblicare informazioni ex D.Lgs 33/2013; Controlli a campione; formazione al personale	Immediata Semestralmente Ogni anno	Responsabile della Trasparenza	Immediato

Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Responsabili dei Servizi, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

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

Struttura organizzativa modificata e approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 49 del 24/5/2023

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Il CCNL Funzioni locali 2019-2021, approvato il 16 novembre 2022, ed in particolare l'art.12, prevede in particolare che: «1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

Con Deliberazione della Giunta comunale n.22 del 28/3/2023 è stato deliberato di prendere atto del nuovo sistema di classificazione professionale di cui al Titolo I, Capo I, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, e dell'inquadramento nel nuovo sistema, con effetto automatico dal 1° aprile 2023, del personale in servizio alla medesima data.

Conseguentemente:

- Con Determinazione dell'Ufficio Segreteria n. 62 del 29.3.2023 si è proceduti al reinquadramento automatico del personale in servizio, con decorrenza 1° aprile 2023, sulla base della Tabella B allegata al CCNL 16 novembre 2022

- Con Determinazione dell'Ufficio Segreteria n. 63 del 29.3.2023 sono stati ricondotti automaticamente gli incarichi di posizione organizzativa agli incarichi di Elevata Qualificazione, con decorrenza 1° aprile 2023, i quali proseguono fino a naturale scadenza.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Le unità organizzative nel Comune di Santo Stefano al Mare corrispondono alle Aree di cui all'art. 7 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi. In particolare sono previste 6 diverse aree con un totale di n. 20 dipendenti ripartiti tra le stesse.

Area Amministrativa (3 dipendenti), Area Vigilanza (4 dipendenti), Area Tecnica (5 dipendenti), area Socio Assistenziale (5 dipendenti), Area Economico-tributaria Attività produttive (2 dipendenti) Area Finanziaria (1 dipendente)

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

INTERVENTI CORRETTIVI

Trattandosi di Ente di piccole dimensioni il personale collocato in pensione negli anni è stato parzialmente sostituito, ma nel corso delle prossime annualità, sulla base della normativa in vigore, sarà possibile qualche nuova assunzione

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).

Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 disciplinato dal nuovo CCNL del 16.11.2023 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. I). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale

MISURE ORGANIZZATIVE

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 16.11.2022 (Confronto), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile.

L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Santo Stefano al Mare, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione

Resta in ogni caso escluso dall'accesso al lavoro agile il personale inquadrato in profili che richiedano lo svolgimento dell'attività lavorativa nella sede comunale. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono esclusi dal lavoro agile i dipendenti che svolgono attività di sportello, nelle giornate di apertura al pubblico dell'ufficio di appartenenza, gli operai, l'autista scuola bus, la polizia municipale.

Spetta ai Responsabili di Settore individuare le attività compatibili e quelle non compatibili con la prestazione lavorativa svolta in modalità di lavoro agile.

L'adesione al lavoro agile (*smart working*) da parte del dipendente e/o del Responsabile di Settore è consentita previa valutazione della fattibilità organizzativa realizzata con particolare riferimento alla valutazione del mantenimento dei livelli del servizio al cittadino, da parte, del Responsabile di Settore

e/o Segretario comunale.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

COMPETENZE PROFESSIONALI

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

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

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

Cat.	Posti coperti alla data del		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir					€
D3		1			€
D	4	1			€
C	8		1		€
B3	1				€
B	3	1			€
A		1			€
TOTALE	16	4			€

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	
D3	n.1 Responsabile Area Amministrativo Part time (83.33%) – Incarico di EQ
D	n. 4 Responsabili Aree full time (area Finanziaria, Tecnica, Vigilanza e Socio Assistenziale) e n. 1 Responsabile part time 83,33 % (area economico-tributaria) – Incarichi di EQ
C	n. 8 Istruttori a tempo pieno
B3	N. 1 operatore esperto
B	n. 3 operatori esperti a tempo pieno e n. 1 operatore esperto part time (69.44%)

A	n. 1 operatore part time (55,56%) che si intende portare a 62,5 %
---	---

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		
2023	72.433,89	
2024	58.787,84	
2025	58.787,84	

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2023		
2024		
2025		

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023:

- a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
- b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
- c) a seguito internalizzazioni di attività:

d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi: n. 1 assunzione per mobilità di operaio area Istruttori
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
c) a seguito internalizzazioni di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
c) a seguito internalizzazioni di attività:

d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi: n. 1 assunzione istruttore amministrativo contabile Area Finanziaria, mediante procedura di mobilità o utilizzo graduatoria o selezione pubblica
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

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.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2023		
2024		
2025		
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2023		
2024		
2025		

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	
	2024	
	2025	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
	2023	
	2024	
	2025	
Meccanismi di progressione di carriera interni		
	2023	
	2024	
	2025	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
	2023	
	2024	
	2025	
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
	2023	
	2024	
	2025	
Soluzioni esterne all'amministrazione		
	2023	n. 1
	2024	
	2025	n. 1
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
	2023	
	2024	

	2025		
Ricorso a forme flessibili di lavoro			
	2023		
	2024		
	2025		
Concorsi			
	2023		
	2024		
	2025		
Stabilizzazioni			
	2023		
	2024		
	2025		

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

La formazione è un diritto soggettivo del dipendente e un investimento organizzativo necessario, in ossequio alle indicazioni desunte da documenti nazionali, linee guida ministeriali, linee di indirizzo regionale, in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e professionale.

Nel corso del 2023 il personale comunale potrà partecipare a giornate di studio per l'aggiornamento e la formazione professionale organizzate da enti e associazioni specializzati, previa autorizzazione del Funzionario preposto o del Segretario comunale qualora a partecipare sia una dipendente titolare di Posizione organizzativa.

Si elencano gli interventi più significativi di formazione per l'anno 2023:

- formazione suppletiva rivolta al Segretario comunale di cui all'art. 16 ter c.1 del dl 162/2019;
- formazione obbligatoria in tema di Sicurezza sui luoghi di lavoro, di cui al d.lgs n.81/2008, attraverso la programmazione di corsi di aggiornamento del personale già formato, corsi di formazione per dipendenti neo assunti, corsi specifici per i Funzionari, preposti, addetti al primo soccorso e addetti alla prevenzione antincendi;
- formazione continua per Anticorruzione (L. n. 190/2012), Trasparenza (d.lgs. n.33/2013) Privacy (d.lgs. 196/2003 e nuovo regolamento europeo n. 679/2016) e Digitalizzazione (d.lgs. 82/2005 e s.m.i.);
- corsi di aggiornamento del personale, attivati sulla base delle necessità e criticità riscontrate dai singoli Responsabili di Settore;
- formazione Ministero dell'Interno - corsi di abilitazione per ufficiali di stato civile, art. 1 comma 3 e 4 del DPR 396/2000.

PRIORITA' STRATEGICHE:

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, Il Comune assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:**RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:**

Sono previste iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Le attività di formazione sono rivolte a: - valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente; - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali; - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative; - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti; - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

- a) **QUALI:** valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente, assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze, garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative, favorire la crescita professionale del lavoratore, sostenere i processi di cambiamento organizzativo
- b) **IN CHE MISURA:** ottimizzando e ampliando le competenze di tutto il personale dipendente a tempo pieno e parziale
- c) **IN CHE TEMPI:** ogni anno

**SEZIONE 4
MONITORAGGIO**

4. Monitoraggio

NON COMPILARE