



Comune di Scandriglia

PIAO

**Piano
integrato
di attività e
organizzazione**

Il presente documento contiene il Piano integrato di Attività e Organizzazione, la cui attuazione è prescritta nel decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, al fine di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del PNRR.

il Piano di cui sopra, in particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del decreto legge prima richiamato, deve contenere:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, , prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultra sessantacinquenni e dei cittadini con disabilità*
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

SEZIONE 01

SCHEDA

ANAGRAFICA

Comune di Scandriglia

Provincia: Rieti

Indirizzo: Via Umberto I n° 33

Codice fiscale: 00122200579

Sindaco: Lorenzo Ferrante

Telefono: +39 0765 878037

Sito internet: www.comune.scandriglia.ri.it

PEC: protocollo@pec.comune.scandriglia.ri.it



Comune di Scandriglia

IL CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa comunale è stata modificata nell'anno 2021, precisamente con la delibera della Giunta comunale n. 73 dell'11 ottobre 2021 (avente ad oggetto l'approvazione del nuovo schema organizzativo - cd. funzionigramma), che ha portato tra l'altro alla fusione delle due Aree Amministrativa - Servizi sociali e Finanziaria - tributi nell'Area Amministrativa e Finanziaria. Da qui la necessità, effettuata con il PTPCT 2022-2024, di rivedere le aree di rischio ed i processi facenti capo a detta nuova Area.

Inoltre, a seguito della programmazione del fabbisogno 2021-2023 si è proceduto all'assunzione di una nuova unità di personale a tempo pieno ed alla selezione per il passaggio a tempo pieno di 4 unità di personale, due nel dicembre 2021 e due nel giugno 2022.

Con il Piano del fabbisogno del personale 2024-2026, adottato con delibera di Giunta comunale n. 81 del 15 novembre 2024 è stata prevista l'assunzione di un'unità di personale a tempo pieno e parziale, categoria D, profilo professionale di istruttore direttivo contabile, da assegnare all'Area Amministrativa e Finanziaria.

Sintesi della dotazione organica e del personale dipendente al 08 gennaio 2024:

1) Area Amministrativa e Finanziaria (inclusa la gestione del personale, sia giuridica che economica):

-1 dipendente di categoria D a tempo pieno ed indeterminato (Responsabile – rag. Giuliana Fiorentini)

-2 dipendenti di categoria B, a tempo pieno ed indeterminato

-2 dipendenti, cat. B, a tempo pieno ed indeterminato;

-1 dipendente di categoria D, da assumere nel corso dell'anno 2024, istruttore direttivo amministrativo - contabile, 18 ore settimanali.

2) Area Tecnica:

-la responsabilità è attualmente assunta da un componente della Giunta comunale ai sensi dell'art. 53 comma 23 legge 388/2000 (assessore Leonardo Angeloni)

-1 dipendente di categoria C, a tempo pieno ed indeterminato;

-1 dipendente di cat. B a tempo pieno ed indeterminato;

-2 dipendenti di cat. B a tempo parziale ed indeterminato;

-1 dipendente di cat. A da assumere a tempo determinato;

3) Servizio Vigilanza

-la responsabilità è attualmente assunta da un componente della Giunta comunale ai sensi dell'art. 53 comma 23 legge 388/2000 (Sindaco Lorenzo Ferrante)

-2 dipendenti di cat. C, a tempo pieno ed indeterminato, uno dei quali dovrà essere assunto nell'anno 2024 a seguito di recesso nel periodo di prova di un'unità assunta nel dicembre 2022.

Attività di controllo

Il controllo interno relativo all'anno 2022 è stato effettuato dal Segretario comunale in data 16-18 gennaio 2023. Per l'anno 2023 sarà effettuato nel 2024.

Rispetto dei tempi procedurali: per l'anno 2023 non sono pervenute all'ufficio del Segretario comunale - RPCT diffide, segnalazioni di ritardo o richieste risarcitorie per ritardi nella conclusione di procedimenti da parte di singoli uffici. Nel mese di novembre 2023 sono state acquisite dal Segretario le dichiarazioni dei Responsabili delle Aree sul rispetto dei tempi procedurali nell'anno 2023.

Esercizio del potere sostitutivo: Segretario comunale

Società partecipate: Acqua Pubblica Sabina – Saprodire

Governance interna (sistema di interazione e cooperazione interna all'ente)

Effettuazione di riunioni di lavoro tra i responsabili

su base mensile

Effettuazione di riunioni con il vertice politico

su base mensile

Patrimonio (censimento e criteri di gestione del patrimonio)

Censimento e inventariazione dei beni mobili e immobili annuale

DIPENDENTI A TEMPO
INDETERMINATO

10

DIPENDENTI A TEMPO
DETERMINATO

NUMERO DI STRUTTURE
APICALI

NUMERO TITOLARI DI
STRUTTURE APICALI

N. SEDUTE CONSIGLIO
COMUNALE

N. DELIBERAZIONI
CONSIGLIO COMUNALE

N. DELIBERAZIONI GIUNTA
COMUNALE

MODIFICHE ORGANIZZATIVE	<input type="text" value="Nuovo funzionigramma approvato con delibera di Giunta comunale n. 73/2021"/>
APPROVAZIONE BILANCIO DI PREVISIONE	<input type="text" value="Bilancio 2024-2026: Delibera di Consiglio comunale n. 33 del 19 dicembre 2023"/>
APPROVAZIONE ULTIMO CONTO CONSUNTIVO	<input type="text" value="rendiconto 2022- Delibera di Consiglio comunale n. 13 del 24 maggio 2023;"/>
APPROVAZIONE PIANO PERFORMANCE	<input type="text" value="Piano della performance 2023: delibera di Giunta comunale n. 35 del 22 marzo 2023"/>
APPROVAZIONE DUP	<input type="text" value="Nota di aggiornam. del DUPS 2024-2026: Consiglio comunale n. 32 del 19 dicembre 2023"/>
DATA APPROVAZIONE PTPC	<input type="text" value="PTPCT 2023-2025 - Delibera di Giunta comunale n. 30 del 15 marzo 2023, confermato per l'anno 2024 dalla G.C. 96 del 13 dicembre 2023"/>

SEZIONE 02

VALORE PUBBLICO PERFORMANCE ANTICORRUZIONE

La sezione contiene il riferimento a tre ambiti importanti dell'azione amministrativa:

- il valore pubblico*
- la performance*
- la prevenzione della corruzione*

Ciascuno di questi ambiti viene trattato in una specifica sottosezione, ciascuna delle quali contiene sia le indicazioni relative all'attuazione degli adempimenti, sia gli aspetti che consentono una visione integrata della programmazione

La sottosezione relativa alla performance si attiene alle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 150/2009 e in particolare contiene la declinazione della programmazione dell'ente in obiettivi e indicatori.

Le attività di programmazione prendono avvio con l'approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP), la cui introduzione risale al Decreto Legislativo 118/2011 in materia di armonizzazione dei sistemi contabili degli enti locali, consolidata nel testo unico degli enti locali, negli articoli 151 e 170.

In ottemperanza alle prescrizioni richiamate, nel rispetto dei tempi previsti dalle disposizioni vigenti, il Comune ispira la propria gestione al principio della programmazione e predispose il Documento unico di programmazione con un orizzonte temporale almeno triennale che definisce le linee strategiche a cui si fa riferimento nel bilancio di previsione che viene elaborato osservando i principi contabili generali contenuti nel decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118.

Il Documento unico di programmazione è composto da una Sezione strategica, della durata pari a quelle del mandato amministrativo, e da una Sezione operativa di durata pari a quello del bilancio di previsione finanziario.

Il bilancio di previsione finanziario comprende le previsioni di competenza e di cassa del primo esercizio del periodo considerato e le previsioni di competenza degli esercizi successivi. Le previsioni riguardanti il primo esercizio costituiscono il bilancio di previsione finanziario annuale.

L'attuazione delle previsioni contenute nei documenti prima richiamati è assicurata mediante la declinazione dei programmi in obiettivi di performance, la cui attuazione è affidata ai Dirigenti / Responsabili dei Servizi.

La performance è la modalità attuativa degli indirizzi di programmazione che viene definita con riferimento a Politiche, Programmi e Obiettivi.

Le Politiche rappresentano le missioni istituzionali dell'ente, la cui realizzazione viene affidata da norme di legge.

La performance è definita nel rispetto delle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 150/2009 ed è raccolta nel documento denominato "piano della performance" che riportato nell'allegato "A" di questo documento,

I programmi sono finalizzati alla definizione di progetti definiti allo scopo di realizzare ciascuna politica e possono avere durata pluriennale.

Gli obiettivi consistono nel "compito" assegnato allo scopo di conseguire uno o più risultati nell'ambito di ciascun programma.

link al documento

<https://comune.scandriglia.ri.it/amministrazione-trasparente/?at-node=311>

SEZIONE 02

2.

**PIANO DELLA
PERFORMANCE**

La sottosezione relativa alla performance si attiene alle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 150/2009 e in particolare contiene la declinazione della programmazione dell'ente in obiettivi e indicatori.

Le attività di programmazione prendono avvio con l'approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP), la cui introduzione risale al Decreto Legislativo 118/2011 in materia di armonizzazione dei sistemi contabili degli enti locali, consolidata nel testo unico degli enti locali, negli articoli 151 e 170.

In ottemperanza alle prescrizioni richiamate, nel rispetto dei tempi previsti dalle disposizioni vigenti, il Comune ispira la propria gestione al principio della programmazione e predispose il Documento unico di programmazione con un orizzonte temporale almeno triennale che definisce le linee strategiche a cui si fa riferimento nel bilancio di previsione che viene elaborato osservando i principi contabili generali contenuti nel decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118.

Il Documento unico di programmazione è composto da una Sezione strategica, della durata pari a quelle del mandato amministrativo, e da una Sezione operativa di durata pari a quello del bilancio di previsione finanziario.

Il bilancio di previsione finanziario comprende le previsioni di competenza e di cassa del primo esercizio del periodo considerato e le previsioni di competenza degli esercizi successivi. Le previsioni riguardanti il primo esercizio costituiscono il bilancio di previsione finanziario annuale.

L'attuazione delle previsioni contenute nei documenti prima richiamati è assicurata mediante la declinazione dei programmi in obiettivi di performance, la cui attuazione è affidata ai Dirigenti / Responsabili dei Servizi.

La performance è la modalità attuativa degli indirizzi di programmazione che viene definita con riferimento a Politiche, Programmi e Obiettivi.

Le Politiche rappresentano le missioni istituzionali dell'ente, la cui realizzazione viene affidata da norme di legge.

La performance è definita nel rispetto delle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 150/2009 ed è raccolta nel documento denominato "piano della performance" che riportato nell'allegato "A" di questo documento,

I programmi sono finalizzati alla definizione di progetti definiti allo scopo di realizzare ciascuna politica e possono avere durata pluriennale.

Gli obiettivi consistono nel "compito" assegnato allo scopo di conseguire uno o più risultati nell'ambito di ciascun programma.

link al documento

<https://comune.scandriglia.ri.it/amministrazione-trasparente/?at-node=311>

SEZIONE 02

3.

PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La prevenzione della corruzione consiste nell'attuazione delle disposizioni contenute nella legge n.190/2012, nonché delle successive prescrizioni impartite dall'Autorità nazionale anticorruzione.

In particolare, la prevenzione della corruzione, nella fase della programmazione, si sostanzia nella predisposizione del piano triennale di prevenzione della corruzione che viene redatto nel rispetto delle prescrizioni contenute nel PNA.

Il piano di prevenzione della corruzione è articolato in misure generali e misure specifiche.

Le misure generali riguardano l'attuazione di adempimenti che sono comuni a tutte le attività dell'ente e pertanto debbono essere realizzate da tutti gli uffici dell'ente. In tale ambito vengono richiamati i principi di imparzialità, come nel caso della verifica del conflitto di interessi o dell'assenza di condanne penali, nonché i principi di correttezza amministrativa, come nel caso di regolarità nella predisposizione degli atti e nel comportamento organizzativo.

Le misure specifiche, invece, sono individuate in relazione alle aree di rischio in cui si articola l'attività specifica delle unità organizzative dell'ente. In particolare, le aree specifiche individuate sono le seguenti:

- gestione del personale
- contratti pubblici
- autorizzazione e concessioni
- erogazione di contributi.
- Gestione della spesa
- gestione dell'entrata.
- gestione del patrimonio
- affari legali e contenzioso

All'interno del piano di prevenzione della corruzione, ciascun settore, individua le aree di rischio di propria competenza e all'interno di esse i processi di lavoro che attengono alle funzioni attribuite.

Per ciascuno dei processi, inoltre viene effettuata una "mappatura" che consiste nella analisi degli aspetti di maggiore rilievo che caratterizzano il processo allo scopo di identificarne eventuale possibilità di rischio corruttivo.

A conclusione della mappatura vengono individuati gli ambiti di maggiore rischio e definite le misure di prevenzione che consistono in prescrizioni puntuali assegnate al responsabile del processo.

Lo scopo del piano di prevenzione è prevalentemente quello di individuare misure che garantiscano, nell'espletamento dell'attività amministrativa, il rispetto delle prescrizioni amministrative, nonché i principi di correttezza e legalità.

Il piano di prevenzione viene allegato a questo documento e individuato con la lettera B.

link al documento

<https://comune.scandriglia.ri.it/amministrazione-trasparente/?at-node=362>

MISURE GENERALI	17
PRESCRIZIONI MISURE GENERALI	28
AREE DI RISCHIO	12
PROCESSI	46
MISURE DI PREVENZIONE	115

Misure generali

01 Misure da adottare in caso di rinvio a giudizio
02 Rotazione straordinaria in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva
03 Misure e prescrizioni da adottare in caso di condanna non definitiva
04 Conferibilità e la compatibilità degli incarichi di vertice
05 Rispetto dei tempi procedurali
06 Doveri di comportamento
07 Conflitto di interessi
08 Monitoraggio sulle possibili interferenze
09 Incarichi extraistituzionali
10 Pantouflage
11 Patti di integrità
12 Formazione come misura di prevenzione
13 Rotazione ordinaria
14 Motivazione dei provvedimenti amministrativi
15 Controllo di regolarità amministrativa e contabile anche in relazione al PNRR
16 Trasparenza amministrativa
17. Il Registro dell'accesso civico

Aree di rischio

	n. processi	n. misure
01. Acquisizione, progressione e gestione del personale	6	13
02. Contratti pubblici	13	47
03. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica, privi di effetto economico diretto	8	16
04. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica, con effetto economico diretto	3	4

Comune di Scandriglia

PIAO 2023

05. Gestione delle entrate	3	6
06. Gestione della spesa	4	8
07. Gestione del patrimonio	1	3
08. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	2	5
09. Incarichi e nomine	2	4
10. Affari legali e contenzioso	4	9
12. Governo del territorio - pianificazione urbanistica	3	5
13. Governo del territorio - edilizia privata	3	7

Settore	n. aree di rischio	n. processi	n. misure
1 - Servizio Amministrativo e Finanziario	7	19	45
4 - Servizio Tecnico	7	19	50
5 - Servizio Vigilanza	5	8	20

SEZIONE 03

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Questa sezione si articola come segue:

- 1) La struttura organizzativa, che illustra l'articolazione dell'ente, la composizione numerica e le tipologie di contratto di lavoro
- 2) l'organizzazione del Lavoro Agile che definisce le modalità di attuazione dell'attività lavorativa in modalità remota
- 3) Il piano triennale dei fabbisogni del personale, che descrive la consistenza delle unità di personale e la conseguente programmazione strategica, nonché gli obiettivi di copertura del fabbisogno
- 4) il piano delle azioni positive, che contiene l'elencazione degli interventi dell'ente finalizzati ad assicurare l'equilibrio di genere.

ORGANIZZAZIONE

L'organizzazione dell'amministrazione è costantemente ispirata ai criteri di cui all'art. 2, commi 1 e 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come di seguito specificati: – finalizzazione degli assetti organizzativi e gestionali ai compiti, agli scopi ed ai piani di lavoro dell'amministrazione, anche attraverso la costante verifica e la dinamica revisione degli stessi, da effettuarsi periodicamente e, in ogni caso, all'atto della definizione degli obiettivi e della programmazione delle attività nell'ambito del piano esecutivo di gestione;

- flessibilità, a garanzia dei margini d'operatività necessari per l'assunzione delle determinazioni organizzative e gestionali da parte dei responsabili delle strutture organizzative;
- omogeneizzazione delle strutture e delle relative funzioni finali e strumentali;
- interfunzionalità degli uffici;
- imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa;
- armonizzazione degli orari di servizio e di apertura al pubblico alle esigenze dell'utenza;
- responsabilizzazione e collaborazione del personale;
- flessibilità in genere, nell'attribuzione alle strutture organizzative delle linee funzionali e nella gestione delle risorse umane;
- autonomia e responsabilità nell'esercizio delle attribuzioni gestionali;
- riconoscimento del merito nella erogazione distintiva del sistema premiale destinato al personale dipendente.

L'organizzazione dell'ente costituisce strumento di conseguimento degli obiettivi propri del funzionamento dell'amministrazione. Il processo di revisione organizzativa si sviluppa su due livelli di competenza: la macro organizzazione, costituita dalla definizione delle strutture organizzative di massima dimensione, di competenza dell'organo di governo nell'ambito del piano esecutivo di gestione, ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, e la micro organizzazione, rappresentata dalla determinazione degli assetti organizzativi interni alle strutture di massima dimensione, affidata agli organi addetti alla gestione, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

La struttura organizzativa dell'amministrazione, funzionale alla produzione dei servizi erogati, si articola in unità organizzative, di diversa entità e complessità, ordinate, di norma, per funzioni omogenee e finalizzate allo svolgimento di attività finali, strumentali e di supporto, ovvero al conseguimento di obiettivi determinati o alla realizzazione di programmi specifici.

La determinazione delle unità organizzative di massima dimensione, convenzionalmente definite "Area", è operata dalla Giunta nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva della gestione ed è finalizzata alla costituzione di aggregati di competenze omogenee tra loro, combinate in funzione del migliore conseguimento degli obiettivi propri del programma di governo dell'ente, in funzione della duttilità gestionale interna delle strutture e della loro integrazione.

In questa sottosezione viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'Ente con riferimento ai seguenti ambiti:

- l'organigramma, mediante l'utilizzo di una rappresentazione grafica;
- l'articolazione delle strutture apicali e delle eventuali unità organizzative che la compongono
- il numero dei dipendenti in servizio, articolati in funzione della tipologia di rapporto di lavoro e del genere a cui appartengono.

La struttura organizzativa comunale è stata modificata nell'anno 2021, precisamente con la delibera della Giunta comunale n. 73 dell'11 ottobre 2021 (avente ad oggetto l'approvazione del nuovo schema organizzativo - cd. funzionigramma), che ha portato tra l'altro alla fusione delle due Aree Amministrativa - Servizi sociali e Finanziaria - tributi nell'Area Amministrativa e Finanziaria. Da qui la necessità, effettuata con il presente Piano, di rivedere le aree di rischio ed i processi facenti capo a detta nuova Area.

A seguito del programma di fabbisogno del personale 2022-2024 è stata espletata una procedura concorsuale, che ha portato all'assunzione di un istruttore di vigilanza.

Con il Piano del fabbisogno del personale 2023-2025, adottato con delibera di Giunta comunale n. 32 del 20 marzo 2023 è stata prevista l'assunzione di un'unità di personale a tempo pieno e parziale, categoria D, profilo professionale di istruttore direttivo contabile, da assegnare all'Area Amministrativa e Finanziaria.

Sintesi della dotazione organica e del personale dipendente al 1° maggio 2023:

1) Area Amministrativa e Finanziaria (inclusa la gestione del personale, sia giuridica che economica):

-1 dipendente di categoria D a tempo pieno ed indeterminato (Responsabile – rag. Giuliana Fiorentini)

-2 dipendenti di categoria B, a tempo pieno ed indeterminato

-2 dipendenti, cat. B, a tempo pieno ed indeterminato;

-1 dipendente di categoria D, da assumere nel corso dell'anno 2023, istruttore direttivo contabile, 18 ore settimanali.

2) Area Tecnica:

-la responsabilità è attualmente assunta da un componente della Giunta comunale ai sensi dell'art. 53 comma 23 legge 388/2000 (assessore Leonardo Angeloni)

-1 dipendente di categoria C, a tempo pieno ed indeterminato;

-1 dipendente di cat. B a tempo pieno ed indeterminato;

-2 dipendenti di cat. B a tempo parziale ed indeterminato;

3) Servizio Vigilanza

-la responsabilità è attualmente assunta da un componente della Giunta comunale ai sensi dell'art. 53 comma 23 legge 388/2000 (Sindaco Lorenzo Ferrante)

-2 dipendenti di cat. C, a tempo pieno ed indeterminato.

Attualmente alcuni servizi sono stati trasferiti all'Unione dei Comuni Alta Sabina (igiene urbana, trasporto scolastico, Centrale Unica di Committenza, Suap).

numero dipendenti



numero apicali



10

3

distinzione per tipo di rapporto di lavoro

con contratto a tempo indeterminato

a tempo pieno

a tempo parziale

con contratto a tempo determinato

a tempo pieno

a tempo parziale

SEZIONE 03

2.

PIANO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE (P.O.L.A.)

In Italia il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e, dall'altro, differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva che vi aveva dato esecuzione con l'Accordo quadro del 23 marzo 2000).

Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto- legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27. In questa maniera si è sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni. Tuttavia, risulta necessario porsi nell'ottica del superamento della gestione emergenziale individuando quale via ordinaria per lo sviluppo del lavoro agile nella pubblica amministrazione quella della contrattazione collettiva, come stabilito dal Patto per il lavoro pubblico e la coesione sociale del 10 marzo u.s., e quella della disciplina da prevedersi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

In tal senso l'Ente si propone di delineare la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa c.d. agile avendo riguardo al diritto alla disconnessione, al diritto alla formazione specifica, al diritto alla protezione dei dati personali, alle relazioni sindacali, al regime dei permessi e delle assenze ed alla compatibilità con ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale. In ogni caso, con l'entrata in vigore dei nuovi CCNL, le presenti linee guida cessano la loro efficacia per tutte le parti non compatibili con gli stessi. Resta fermo nelle more il rispetto del sistema di partecipazione sindacale definito dai contratti collettivi nazionali vigenti.

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, vengono evidenziati:

- 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 POLA, Piano organizzativo del lavoro agile, è riportato nell'allegato "C" al presente documento

Link al documento

<https://comune.scandriglia.ri.it/amministrazione-trasparente/?at-node=283>

SEZIONE 03

3.

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO

il piano triennale del fabbisogno è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per il conseguimento degli 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.

Nel piano, in particolare, sono indicati:

- 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

ANNO 2024

unità	profilo professionale	area	modalità di assunzione	tipo di rapporto	costo/ decorrenza	destinazione
	istruttore direttivo amm. contabile	D	da definire	tempo indeterminato	23212,35 gennaio 2024 ore 18	Area Amministrativa e Finanziaria
	istruttore di vigilanza	C	scorrimento graduatoria	tempo indeterminato	21392,87 gennaio 2024 ore 36	Area di Vigilanza
	operatore	A	da definire	tempo determinato	4512 marzo 2024 ore 12	Area Tecnica

ANNO 2025

unità	profilo professionale	area	modalità di assunzione	tipo di rapporto	costo	note
	nessuna					

ANNO 2026

unità	profilo professionale	area	modalità di assunzione	tipo di rapporto	costo	note
	nessuna					

SEZIONE 03

3.

**PIANO
DELLE
AZIONI POSITIVE**

Il Piano è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni dello Stato ... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è, peraltro, ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019.

Le linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, adottate congiuntamente dal Dipartimento per la Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità in data 6 ottobre 2022, prevedono, tra l'altro: "Il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80: - contiene disposizioni volte a garantire il rispetto del principio della parità di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici delle procedure di selezione e reclutamento disciplinate dal decreto (articolo 1, comma 12); - stabilisce che le amministrazioni debbano assicurare la parità di genere quando invitano i candidati ai colloqui selettivi nell'attribuzione di incarichi a esperti e professionisti ai fini dell'attuazione dei progetti del PNRR (articolo 1, comma 8); - introduce il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), un documento unico di programmazione e governance, che permette di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso - accorpando, tra gli altri, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione nelle politiche di sviluppo delle risorse umane, rispetto a tutte le leve di gestione, con particolare riguardo a procedure selettive, carriere e formazione (articolo 6). Gli strumenti di attuazione, pertanto, hanno integrato il Piano delle Azioni Positive all'interno dello strumento principe della programmazione.

La Giunta comunale ha adottato il Piano triennale delle azioni positive 2024-2026 con delibera n. 89 del 15 novembre 2023. Di seguito è indicato il link al Piano.

link al documento

<https://comune.scandriglia.ri.it/amministrazione-trasparente/?at-node=283>



Comune di Scandriglia

piano della formazione

SEZIONE 04

MONITORAGGIO

Questa sezione ha lo scopo di indicare le modalità di attuazione del monitoraggio nel rispetto delle indicazioni fornite nelle linee guida.

Gli ambiti di monitoraggio riguardano in particolar modo le attività che sono oggetto di pianificazione. E' evidente che nell'anno corrente, in considerazione della tardività nella emanazione delle direttive che hanno differito l'adozione del PIAO al 30 dicembre 2022, l'attività di monitoraggio coinciderà con la rendicontazione che sarà effettuata a conclusione dell'anno oggetto di esame.

In particolare, in sede di rendicontazione si procederà come segue:

- 1) performance, verifica sullo stato di attuazione degli obiettivi e valutazione della performance assegnata ai responsabili dei servizi
- 2) Piano anticorruzione, verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione

