

Comune di *BORGO PACE*
Provincia di Pesaro – Urbino



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

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

Premessa

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.

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.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 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 e la sua scadenza è fissata entro 30 giorni dalla data di scadenza dell'approvazione dei bilanci comunali (attualmente scadenza al 15 aprile 2024).

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione	
Comune di	Borgo Pace
Indirizzo	Piazza del Pino n. 3
Recapito telefonico	0722816048
Indirizzo sito internet	http://www.comune.borgo-pace.pu.it/
e-mail	comune.borgo-pace@provincia.ps.it
PEC	comune.borgo-pace@emarche.it
Codice fiscale/Partita IVA	00360660419
Sindaco	Romina Pierantoni
Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	Paolo Tinti
Numero dipendenti al 31.12.2023	6
Numero abitanti al 31.12.2023	525

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
--

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

2.2 Performance	NON COMPILARE
------------------------	----------------------

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.

Premesso quanto sopra, richiamato quanto previsto al paragrafo 10.1.2 "La conferma, nel

triennio, della programmazione dell'anno precedente" del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 Approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 e riportato di seguito

"Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo."

Ai sensi della delibera citata, ciò può avvenire, salvo che nel corso dell'anno precedente alla conferma:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti
- siano stati modificati gli obiettivi strategici
- siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Considerato che

- il Comune di Borgo Pace ha meno di 50 dipendenti;
- sono verificate le condizioni previste dalla sopra richiamata delibera dell'ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023;

viene confermato quanto previsto nella sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza riportata nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 38 del 07-04-2023

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



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

1 (l'Ente detiene solo P.O.)

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

3

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Attualmente il nostro Ente è suddiviso in due Aree: Area Tecnica e Area Amministrativo/Contabile

INTERVENTI CORRETTIVI

Nella fase attuale non si propongono interventi correttivi

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).

LAVORO AGILE

Per la disciplina del lavoro agile si rimanda alla Regolamentazione dello stesso che sarà definita, in caso di necessità, a seguito di un confronto con le organizzazioni sindacali e L'RSU, come definito dal CCNL 2019-2021 e dalla normativa vigente, secondo la quale:

- la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza;
- l'accesso alla modalità di lavoro agile deve avvenire unicamente previa stipula dell'accordo individuale e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini ed alle imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza;
- occorre sostenere i cittadini e le imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e a tale scopo occorre consentire alle amministrazioni pubbliche di operare al massimo delle proprie capacità.

MISURE ORGANIZZATIVE

Il modello di pianificazione e di monitoraggio del lavoro per obiettivi che caratterizzano il lavoro agile fa riferimento agli strumenti di pianificazione e controllo dell'Ente, con particolare riferimento al Piano della performance che definisce la programmazione esecutiva e gestionale. Il sistema di programmazione e controlli vigente, prevede un sistema articolato di obiettivi e attività in cui tutto il personale dell'Ente deve essere coinvolto. Nella definizione annuale degli obiettivi esecutivi, ad ogni posizione organizzativa deve essere attribuito almeno un obiettivo di sviluppo/innovativo (con relativi obiettivi specifici e target osservabili di risultato). Il personale può essere coinvolto in singoli obiettivi specifici, intesi anche quali obiettivi di gruppo e comunque nelle attività del settore di appartenenza, entrambi associati a indicatori di risultato misurabili. Ogni responsabile di un team di lavoro (Posizione organizzativa = elevata qualifica) ha la facoltà di sviluppare e declinare un modello gestionale di maggiore dettaglio per la programmazione e rendicontazione degli obiettivi e delle attività affidate alle prestazioni del personale svolte in modalità agile. Il monitoraggio degli obiettivi e dei risultati raggiunti viene svolto a più livelli:

- Attraverso una rendicontazione giornaliera del lavoro svolto in modalità agile;

- Attraverso la valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo definiti nella sezione Performance.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

L'Amministrazione implementerà, se necessario, i fattori abilitanti dal punto di vista digitale, considerando:

- gli strumenti digitali e applicativi a disposizione dell'Ente, che abilitano il lavoro agile;
 - Il livello di orientamento digitale in termini di propensione all'utilizzo delle nuove tecnologie, così da comprendere il livello di "maturità" delle figure gestionali e del personale dell'Ente.
- Verranno valutate le possibilità di potenziare l'infrastruttura tecnologica per permettere la prestazione da lavoro agile, come già l'Ente ha fatto nel 2023 con l'adeguamento al cloud (progetto finanziato con risorse PNRR – PA Digitale – anno 2023).

COMPETENZE PROFESSIONALI

L'Amministrazione cercherà di promuovere un'adeguata formazione del personale all'utilizzo degli strumenti tecnologici necessari per lo svolgimento del lavoro agile e per lo sviluppo di nuove competenze professionali;

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Il Comune di Borgo Pace sostiene lo sviluppo di nuove forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare intende perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere l'efficienza dei processi e lo sviluppo digitale dell'Ente, sia internamente che nei servizi ai cittadini;
- ridurre i costi e gli impatti ambientali della struttura organizzativa in una duplice prospettiva di efficienza e sostenibilità;
- attrarre professionalità adeguate anche in un Comune, come Borgo Pace, collocato in zona ultra-periferica;
- facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale;
- sostenere il benessere organizzativo, la motivazione dei collaboratori e il senso di appartenenza all'Ente.

La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto (c.d. lavoro agile) è coerente rispetto alla realizzazione degli obiettivi - esterni ed interni -strategici, operativi e gestionali dell'ente (sottosezioni Valore pubblico e Performance) ed è orientata verso un nuovo paradigma del lavoro, che si fonda su dimensioni quali l'autonomia, il lavoro per obiettivi, la responsabilizzazione individuale sui risultati, la fiducia, la motivazione, la collaborazione, la condivisione.

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 2023:

Dipendente	Area	Profilo professionale	Rapporto di lavoro
SEGRETARIO COMUNALE			
Tinti Paolo		Segretario Comunale	
AREA AMMINISTRATIVO/CONTABILE			
Bracci Giulia	Funzionari senza incarico di EQ	Istruttore Direttivo Contabile	30/36
Muscinelli Alice	Istruttori	Istruttore Amministrativo	36/36
Fraternali Giulia	Istruttori	Istruttore Amministrativo/Contabile	24/36
AREA TECNICA			
Gorgolini Valter	Funzionari senza incarico di EQ	Istruttore Direttivo Tecnico	36/36
Carciani Carlo	Operatori Esperti	Operaio Specializzato	36/36
Talozzi Leonardo	Funzionari con incarico di EQ	Istruttore Direttivo Tecnico	In convenzione

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.

CAPACITA' ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

La programmazione della spesa del personale è redatta in conformità al bilancio di previsione 2024-2026 e del D.U.P. 2024-2026 e comunque nel rispetto dei limiti di legge sia per quanto riguarda la capacità assunzionale sia per i limiti di spesa di riferimento.

Di seguito vengono riportati i conteggi e le verifiche dei vari limiti, già deliberati dal Consiglio comunale con atto n. 52 del 27/12/2023, come previsto dal DM del 25 luglio 2023 il quale ha inserito nel DUP la previsione finanziaria destinata al personale, mentre la programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale e la dotazione organica dovranno essere specificate nel presente PIAO.

		2024	2025	2026
RIEPILOGO PREVISIONE 2024/2026	Retribuzione	168.413,84	167.013,84	165.613,84
	Oneri riflessi	44.851,30	44.851,30	44.851,30
	IRAP	14.826,37	14.826,37	14.826,37
	TOTALE	228.091,51	226.691,51	225.291,51

		VERIFICA LIMITI				
				2024	2025	2026
1	<i>ex art. 1, comma 562 Legge 296/2006 (SPESA ANNO 2008) di € 269.490,39</i>	A	Spesa personale	228.091,51	226.691,51	225.291,51
		B	Congelamento dipendente polizia municipale trasferito Unione	32.266,93	32.266,93	32.266,93
		C	componenti escluse	6.850,00	6.850,00	6.850,00
		D=A+B-C	TOTALE PER LIMITE	253.508,44	252.108,44	250.708,44

			descriz	2024	2025	2026
2	verifica DM 17 marzo 2020	E	Spesa personale previsione ai fini DM 17 marzo 2020 (al netto IRAP)	245.532,07	244.132,07	242.732,07
		F	incremento massimo teorico	263.452,39	263.452,39	263.452,39
		G=E-F	differenza (se negativo è rispettato)	- 17.920,32	- 19.320,32	- 20.720,32

			settore	2024	2025	2026
3	art. 9 comma 28 D.L. 78/2010 (L. 122/2010) lavoro flessibile anno 2009 di € 32.063,60					
			ufficio tecnico	5.294,42	5.294,42	5.294,42
				-		
		H	Totale spesa prevista	5.294,42	5.294,42	5.294,42
		I	limite 2009	32.063,60	32.063,60	32.063,60
		L=H-I	differenza (se negativo è rispettato)	- 26.769,18	- 26.769,18	- 26.769,18

La capacità assunzionale per il limite di cui al punto 2 sopra (DM 17 marzo 2020) è aggiornata con i dati da rendiconto 2022, il quale rappresenta ad oggi l'ultimo rendiconto approvato. Di seguito le modalità di calcolo per ottenere la capacità assunzionale:

ALLEGATO sub A)				
FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO	
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	520	A		POPOLAZIONE AL 31/12/2022
FASE 2	SPESA RENDICONTO 2022		204.315,22	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2020		850.579,69	MEDIA 932.899,63
	ENTRATE RENDICONTO 2021		854.297,46	
	ENTRATE RENDICONTO 2022		1.093.821,75	
	FCDE PREVISIONE 2022		39.840,67	
	ENTRATE NETTO FCDE		893.058,96	
FASE 3	22,88%			
CALCOLO % ENTE				
FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%
FASE 5	CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)			59.137,17
				29,50%
FASE 6		35,00%	Tabella 2 (fascia abitanti)	anno 2024 (percentuale)
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2			0-999	35,00%
	incremento massimo teorico	59.137,17		
	incremento entro limite Tabella 2	94.167,48		
	incremento effettivo	59.137,17		
	NUOVO LIMITE SPESA			
FASE 7	spesa 2022 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	263.452,39		
LIMITE SPESA EX D.L. 34/2019 E D.M. 17 MARZO 2020		263.452,39		

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2024	0	
2025	0	
2026	0	

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:

Di seguito si definisce la nuova dotazione organica dell'anno 2024:

DOTAZIONE ORGANICA - ANNO 2024						
Area Servizi	Profilo Professionale	Area	Rapporto di lavoro	n. Posti	Coperti	Vacanti
Amministrativo/Contabile	Istruttore Amministrativo	Istruttori	36/36	1	1	0
	Istruttore Amministrativo/Contabile	Istruttori	30/36	1	1	0
	Istruttore Direttivo Contabile	Funzionari senza incarico di EQ	30/36	1	1	0
UTC	Istruttore Direttivo Tecnico	Funzionari senza incarico di EQ	36/36	1	1	0
	Operaio specializzato	Operatori Esperti	36/36	1	1	0
	TOTALE			5	5	0

In particolare per l'anno 2024 non si prevedono nuove assunzioni ma solo un aumento dell'orario di lavoro a 30 ore settimanali di un Istruttore Amministrativo/Contabile – Area degli Istruttori.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:

Non si prevedono nuove assunzioni.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:

Non si prevedono nuove assunzioni.

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		
2024	0	Non sono previste modifiche sulla distribuzione del personale fra servizi/settori/aree
2025	0	Non sono previste modifiche sulla distribuzione del personale fra servizi/settori/aree
2026	0	Non sono previste modifiche sulla distribuzione del personale fra servizi/settori/aree
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2024	0	Non sono previste modifiche di inquadramento del personale
2025	0	Non sono previste modifiche di inquadramento del personale
2026	0	Non sono previste modifiche di inquadramento del personale

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		Si farà fronte alle necessità con il personale interno, anche attraverso incentivazione della performance e della qualità della prestazione
	2024	
	2025	
	2026	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		Al momento non prevista
	2024	
	2025	
	2026	
Meccanismi di progressione di carriera interni		Al momento non previsti
	2024	
	2025	
	2026	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		Al momento non prevista
	2024	
	2025	
	2026	
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		Al momento non previsti
	2024	
	2025	
	2026	
Soluzioni esterne all'amministrazione		Al momento non previste
	2024	
	2025	

	2026	
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		Al momento non previste
	2024	
	2025	
	2026	
Ricorso a forme flessibili di lavoro		Da attivare in caso di necessità
	2024	
	2025	
	2026	
Concorsi		Al momento non previsti
	2024	
	2025	
	2026	
Stabilizzazioni		Al momento non previste
	2024	
	2025	
	2026	

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.

PRIORITA' STRATEGICHE:

Il Comune di Borgo Pace è orientato ai seguenti obiettivi:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti (il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini);
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'uguaglianza e l'imparzialità in quanto il servizio di formazione deve essere offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- 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;
- garantire modalità di formazione anche in sinergia con altri Enti locali al fine di avere sia un confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

Gli attuali stanziamenti di bilancio verranno appositamente integrati qualora non risultassero sufficienti per far fronte ai costi da sostenere in termini di formazione. Verrà valutata nel corso dell'esercizio tale evenienza, anche in considerazione delle risorse finanziarie disponibili.

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

Saranno valutati eventuali accordi di collaborazione con associazioni pubbliche, al fine di razionalizzare i costi formativi.

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Le attività formative sono programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in loco;
2. Formazione attraverso webinar;
3. Formazione in streaming.

Verranno definite quindi anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, tenuto conto anche delle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

I corsi di formazione previsti sono connessi allo sviluppo della salute professionale dell'ente, inteso come causa abilitante della performance complessiva dell'ente e delle performance individuali del personale; in particolare sarà importante anche una formazione su tematiche specifiche, in relazione all'esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

Per quel che concerne il Piano delle Azioni Positive 2024-2026 si rinvia all'allegato 3.4 "Piano Azioni Positive 2024-2026".

**SEZIONE 4
MONITORAGGIO**

4. Monitoraggio

NON COMPILARE