



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
ATTO n. 11 del 01/02/2024

OGGETTO:
P.I.A.O. 2024/2026

L'anno duemilaventiquattro il giorno uno del mese di Febbraio alle ore 12:15, nella Residenza Municipale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

| N. | Cognome e Nome | Carica | Presenza |
|----|-----------------------|-------------|----------|
| 1 | GIULIONI LAURETTA | SINDACO | Presente |
| 2 | CARNEVALI DORIANO | VICESINDACO | Presente |
| 3 | LORENZINI SILVIA | ASSESSORE | Presente |
| 4 | ACCATTOLI MARIA CARLA | ASSESSORE | Presente |
| 5 | SILVESTRONI ROBERTO | ASSESSORE | Presente |

| | |
|-------------|------------|
| Presenti: 5 | Assenti: 0 |
|-------------|------------|

Presiede il Sindaco LAURETTA GIULIONI
Partecipa alla riunione il Segretario Generale GIULIANA NERLA

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopra indicato



OGGETTO:
P.I.A.O. 2024/2026

RICHIAMATO:

- l'art.6, del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n.113, commi 1 e 2;
- il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, del 30 giugno 2022 avente ad oggetto: "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

CONSIDERATO CHE:

- con propria deliberazione di G.C. n. 111 del 26 Maggio 2023, che si richiama qui integralmente, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, aggiornato con la delibera n 219 del 11/10/2023;
- il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.
- il Dipartimento della Funzione Pubblica con Nota circolare n. 2/2022 dell'11/10/2022 ha fornito le "indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80", rendendo disponibile il template per la predisposizione del Piano per le pubbliche amministrazioni che lo richiedano;
- il nuovo documento di programmazione deve essere adottato da tutte le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, entro il 31 gennaio di ogni anno.
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione del Comune di Filottrano, elaborato sulla base del suddetto template per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti contiene le seguenti Sezioni:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza:

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e



trasparenza definiti dall'organo d' 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.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa: la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. Elevate Qualificazioni) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n.165;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati;

3.2. Sottosezione Organizzazione del lavoro agile:

in questa sezione sono indicati, 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). In particolare la sezione contiene:

- 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, custode satisfaction per servizi campione).

3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Gli elementi della sottosezione sono:

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;

Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e dalle 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:

- a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti/e o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Strategia di copertura del fabbisogno.

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:

- a) soluzioni interne all'amministrazione;
- b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- c) meccanismi di progressione di carriera interni;
- d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- f) soluzioni esterne all'amministrazione;
- g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- h) ricorso a forme flessibili di lavoro;
- i) concorsi;
- j) stabilizzazioni.

Formazione del personale

- a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative;
- c) 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);
- d) 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.

DATO ATTO:

- di approvare nei contenuti il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e trasparenza per il periodo 2024-2026 contenuto nella sezione 2 del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione allegato alla presente, redatto dal Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza, nominato con decreto n. 24 del 10.11.2022 nella persona del Segretario Generale del Comune di Filottrano;
- il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile, in ragione della consistenza organica e del contesto territoriale, è attuato su richiesta volontaria come da disciplinare in materia adottato con delibera G.C. n. 116 del 29/06/2022;
- tutto il personale sarà coinvolto in processi formativi in materia di sicurezza del lavoro, PTPCT ed in generale in relazione alle specificità dell'area di competenza;
- la sezione piano triennale dei fabbisogni del personale contenuta nella sezione 3.3 del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione allegato alla presente, conferma le prescrizioni di cui alla Nota di aggiornamento del DUP approvata con deliberazione G.C. n. 264 del 14.11.2023;
- con deliberazione della Giunta n. 131 del 15.06.2023 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2024-2026;
- con deliberazione di consiglio n. 264 del 14.11.2023 è stato approvato il bilancio di previsione;

VISTI:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;
- il Decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 avente ad oggetto: "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro delle Finanze del 30 giugno 2021;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ed in particolare gli art. 48,49,89,91 e 134 comma 4;
- lo Statuto comunale vigente;



- il parere di regolarità tecnica e di regolarità contabile relativi alla deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art.49, comma 1, del D.Lgs. del 18 agosto 2000 n.267, allegato alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale;

DELIBERA

- 1) di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Decreto del Presidente della Repubblica avente riguardo al: "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)" e secondo lo schema definito con Dipartimento della Funzione Pubblica, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, che allegato alla presente deliberazione con la lettera A) ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) di approvare tutti gli allegati alla presente delibera come parte sostanziale ed integrante
- 3) di dare atto che il piano triennale del fabbisogno del personale contenuto nella sezione 3.3 del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione allegato alla presente, modifica le prescrizioni di cui alla Nota di aggiornamento del DUP approvata con deliberazione G.C. n. 264 del 14.11.2023;
- 4) di dare atto che l'Area Amministrativa provvederà alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", nelle pertinenti sottosezioni;
- 5) di dare atto che l'Area Amministrativa provvederà alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art.6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113;
- 6) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 24 del D. lgs. n. 267/2000;

Città di Filottrano
Provincia di Ancona



Il presente atto viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
LAURETTA GIULIONI

Il Segretario Generale
GIULIANA NERLA

Hash Allegati