

AAto 2 Marche Centro-Ancona

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Sommario

Premessa	4
Riferimenti normativi	4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
1.1 <i>Analisi del contesto esterno</i>	6
1.2 <i>Analisi del contesto interno</i>	6
1.2. 1 <i>Organigramma dell'Ente</i>	7
1.2. 2 <i>Mappatura dei processi</i>	7
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	11
2.1 <i>Valore pubblico</i>	11
2.2 <i>Performance</i>	11
2.3 <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	15
I. Programmazione in materia di prevenzione della corruzione	16
<i>ALLEGATO A_ Dichiarazione sostitutiva di certificazioni e dell'atto di notorietà' (artt. 46 e 47 del d.p.r. 28 dicembre 2000 n. 445)</i>	29
II. Programmazione in materia dell'attuazione della trasparenza	32
<i>ALLEGATO 1_ Dati oggetto di pubblicazione: tempi di attuazione e periodicità di aggiornamento</i>	35
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	44
3.1 <i>Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'AAto</i>	44
3.1.1 <i>Obiettivi per il miglioramento della salute di genere dell'AAto (Piano delle pari opportunità)</i>	44
3.1.2 <i>Struttura organizzativa - Obiettivi per il miglioramento della salute digitale</i>	47
3.1.3 <i>Struttura organizzativa - Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria</i>	48
3.2 <i>Organizzazione del lavoro agile: Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2024-2025-2026</i>	49
Riferimenti normativi	49
I. Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile (da dove si parte?)	51
Requisiti tecnologici.....	52

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

II. Modalità attuative (come attuare il lavoro agile?)	52
Attività smartabili	52
III. Accesso al lavoro agile	53
<i>ALLEGATO 1_Accordo Individuale per la prestazione in lavoro agile (cfr. art. 65 CNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 – 2021)</i>	55
ALLEGATO 1/A	58
ALLEGATO 1/B	59
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026	71
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale_reclutamento del personale	71
ALLEGATO 1	82
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale formazione del personale	82
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	83

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'AAto

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere dell'AAto (Piano delle pari opportunità)

D.L. 36/2022 convertito in legge 79/2022

Art. 5

Rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere

1. Al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le amministrazioni adottano, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nel rispetto dell'articolo 157, paragrafo 4), del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitano o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali. A tal fine, entro il 30 settembre 2022, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità, adotta specifiche linee guida.

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del D.L. n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Il presente piano verrà inviato, ai fini di quanto previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006, n. 198, al Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e alla Consigliera di parità territorialmente competente oltretutto, per informazione, alle organizzazioni sindacali così come previsto, per queste ultime, dall'art. 7 del C.C.N.L. 01.04.1999. Si evidenzia che seppure la dimensione dell'ente permetta di cogliere direttamente le esigenze dei dipendenti, l'AAto cercherà comunque di ricercare una soluzione al limite organizzativo che la caratterizza (per numero di dipendenti e dimensioni) per la costituzione del CUG.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

L'AAto si riserva la possibilità di procedere ad integrare e/o modificare il presente piano, qualora se ne presentasse la necessità, sulla base delle osservazioni addotte dagli organi su citati. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

La rilevazione effettuata per individuare i valori di partenza non manifesta l'esigenza di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato per la presentazione di un sostanziale equilibrio di genere e mancata segnalazioni di situazioni di discriminazione. Pertanto, fintanto che si manterrà tale equilibrio l'obiettivo è il mantenimento per gli anni oggetto di programmazione; per la verifica del mantenimento del sostanziale equilibrio si procederà a rilevazioni annuali tracciate dal PIAO.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica	C (Area degli istruttori) 2 F	C (Area degli istruttori) 2 F	C (Area degli istruttori) 2 F	C (Area degli istruttori) 2 F
	D (Area dei Funzionari/EQ) 2 F 1 M	D (Area dei Funzionari/EQ) 2 F 1 M	D (Area dei Funzionari/EQ) 2 F 1 M	D (Area dei Funzionari/EQ) 2 F 1 M
Differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati)	0	0	0	0
	0	0	0	0
% donne vs % uomini titolari di part time	25% F 0 M	25% F 0 M	25% F 0 M	25% F 0 M
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale	0	0	0	0

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	50% F 100% M	50% F 100% M	50% F 100% M	50% F 100% M
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	0 F 0 M	0 F 0 M	0 F 0 M	0 F 0 M
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale	2% F 1% M	2% F 1% M	2% F 1% M	2% F 1% M
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no)	no	no	no	no
Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti	no	no	no	no

Alla luce di quanto sopra nel corso del triennio **2024/2026** l'AAto intende realizzare un piano di azioni positive prioritariamente teso a mantenere la facilità di accesso all'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio e promuovere il raggiungimento della piena conciliazione vita/lavoro.

Non risultano allo stato attuale situazioni di discriminazioni di altro genere (situazioni conflittuali determinate, ad es., da: pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni) che richiedano l'attivazione di particolari criteri di discriminazione positiva diversi da una attività di formazione mirata.

Inoltre, richiamati i suggerimenti su delle LINEE GUIDA SULLA "PARITÀ DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI" l'AAto si attiverà per l'adeguamento, al bisogno, del

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici e dei suoi allegati e/o all'implementazione di altra regolazione interna per introdurre criteri attenti ai temi dell'inclusione e alla parità di genere.

3.1.2 Struttura organizzativa - Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

La rilevazione effettuata per individuare i valori di partenza non manifesta l'esigenza generale di misure di miglioramento della salute digitale. Pertanto, fintanto che si manterrà tale ridotta esigenza il mantenimento è l'obiettivo principale per gli anni oggetto di programmazione; per la verifica del mantenimento dell'assenza di particolari esigenze si procederà a rilevazioni annuali tracciate dal PIAO.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PA	80	2.000	2.000	2.000
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	NO	NO	NO	NO
Atti firmati con firma digitale / totale atti	130	130	140	145

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

protocollati in uscita				
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT	3.000 €	5.000 €	4.000 €	3.500 €
PC portatili /Smartphone	4 PC 2 smartphone	5 PC 2 smartphone	5 PC 2 smartphone	5 PC 2 smartphone
Dipendenti con firma digitale	100%	100%	100%	100%

Alla luce di quanto sopra, inoltre, nel corso del triennio **2024/2026** l'AAto intende ampliare la categoria di documenti dematerializzati aggiungendo alla categoria degli atti amministrativi (ad oggi digitalizzata) anche quella della documentazione interna (fascicoli del personale, istituti del personale etc...) quali azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

3.1.3 Struttura organizzativa - Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dell'Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico (cfr. Circolare 1 del 3/01/2024 MEF-RGS).

Posto la particolare tipologia di Ente (che non ha le tipiche entrate di un comune -tributarie/extratributarie/trasferimenti statali) e le cui spese correnti sono ridotte alle attività istituzionali essenziali, la rilevazione effettuata per individuare i valori di partenza non manifesta l'esigenza generale di misure di miglioramento. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	NO	NO	NO	NO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	0%	0%	0%	0%
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	18 giorni	17 giorni	17 giorni	17 giorni