

Sezione/sottosezione	Descrizione sintetica della azioni/attività oggetto di pianificazione	Rapporto con altri documenti programmati	Enti fino a 50 dip.
1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	<p>Comune di Adro</p> <p>Indirizzo: Via Tullio Dandolo, 55</p> <p>Codice fiscale: 82000850170</p> <p>Sindaco: Paolo Rosa</p> <p>Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 24</p> <p>Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 7.207</p> <p>Telefono: 0307454311</p> <p>Sito internet: www.comune.adro.bs.it</p> <p>E-mail: segreteria@comune.adro.bs.it</p> <p>PEC: comunediadro@cert.legalmail.it</p>		
2. Valore Pubblico, performance e anticorruzione			
2.1 Valore pubblico	1. I risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, delle politiche dell'ente, da esplicitare in quanto orientati al miglioramento della qualità della vita dei cittadini/imprese inteso come benessere	DUP	

	<p>economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale.</p> <p>2. Le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione da parte dei cittadini</p> <p>3. elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare</p>		
2.2 Performance	<p>Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia secondo quanto previsto dal D.Lgs 150/2009</p> <p>Piano delle azioni positive 2023-2025</p>	<p>Piano della performance</p> <p>Piano delle azioni positive</p>	
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> - valutazione di impatto del contesto esterno/interno - mappatura dei processi - identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti -progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio - monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure - programmazione dell'attuazione della trasparenza 	<p>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</p>	
3 Capitale umano e organizzazione			
3.1 Struttura organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> - organigramma - livelli di responsabilità organizzativa e modello di rappresentazione dei nuovi profili di ruolo - ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio - altre eventuali specificità del modello organizzativo 	<p>Approvazione macro struttura organizzativa</p>	
3.2	<p>Si ritiene opportuno applicare la normativa vigente di settore e si rimanda all'apposito Regolamento, come previsto all'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022, al fine di definire più nel dettaglio tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre</p>	<p>G.C. n. 12 del 11.02.2021, durante il periodo del Coronavirus.</p>	

3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale	<p>che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).</p> <p>Rappresentazione della consistenza del personale al 31.12 dell'anno precedente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programmazione strategica delle risorse umane: <ul style="list-style-type: none"> a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa b) Stima del trend delle cessazioni c) Stima dell'evoluzione dei bisogni - Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse - Strategia di copertura del fabbisogno - Formazione del personale 	Programmazione triennale del fabbisogno di personale	
---	---	--	--