



Provincia di Isernia

PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023/2025

Provvisorio

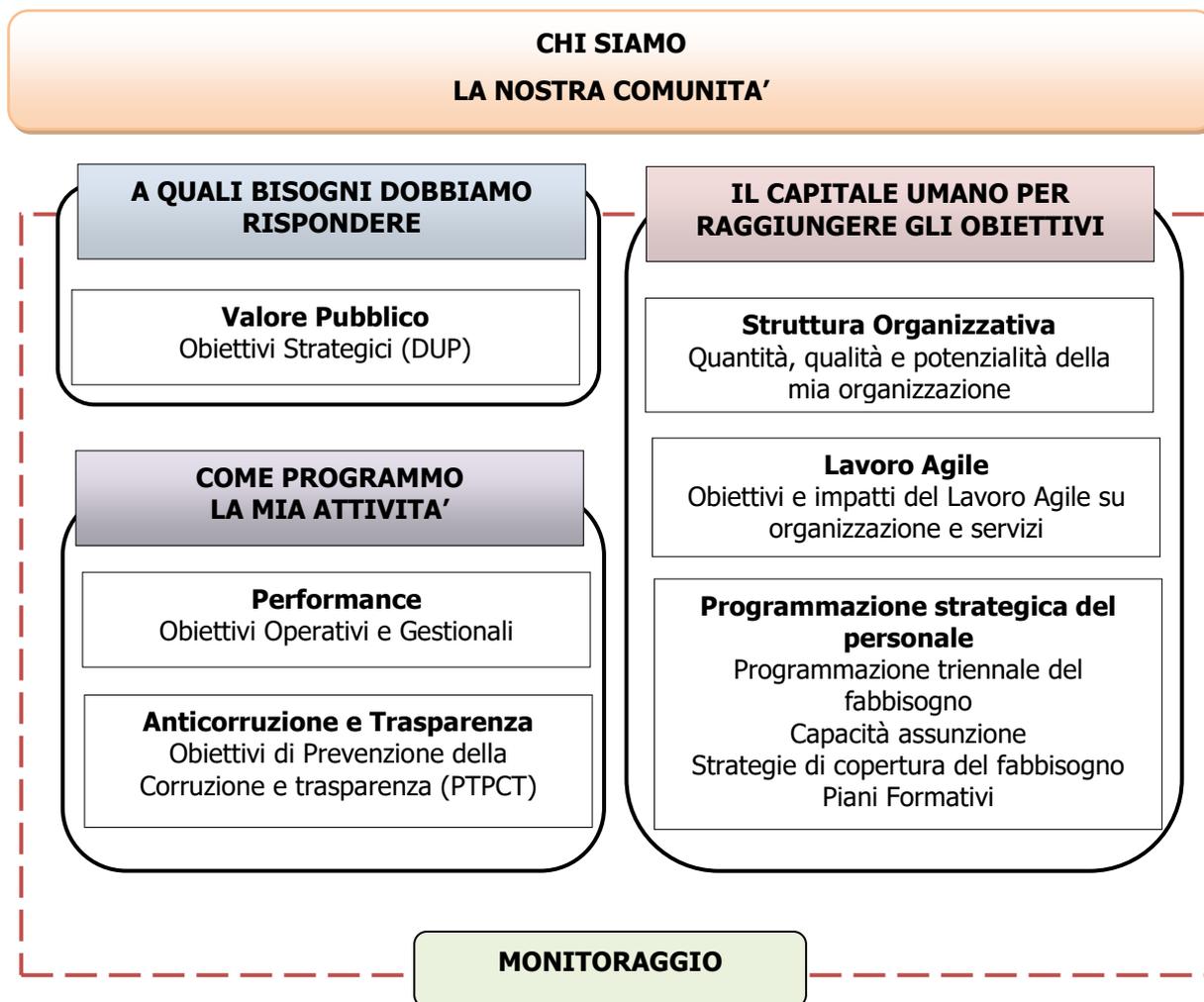
INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	3
Compiti e Responsabilità	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE	5
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA ENTE.....	5
1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	6
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
2.1 VALORE PUBBLICO	10
• Politiche dell’Ente	11
2.2 PERFORMANCE	14
2.2.1 Obiettivi specifici ed indicatori di performance.....	15
• Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi	18
• Obiettivi di pari opportunità	18
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	19
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	24
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	24
3.1.1 Modello Organizzativo	25
3.1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa	26
3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	26
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	26
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	27
• Piano di Formazione	28
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	29
Allegati.....	31

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

Compiti e Responsabilità

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Dirigenti / E.Q.	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione		Sottosezione	Organo Politico	Dirigenti	E.Q.	Segretario Generale	RPCT	OIV/NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	Provincia di Isernia
INDIRIZZO	Via Berta, snc Isernia (Is)
PRESIDENTE	Avv. Alfredo Ricci
PARTITA IVA	80051970947
CODICE FISCALE	80051970947
PEC	protocollo@pec.provincia.isernia.it
SITO ISTITUZIONALE	www.provincia.isernia.it
ABITANTI (al 31/12/22)	79.719
DIPENDENTI (al 31/12/22)	n. 51 di ruolo – n. 1 T.D. (PNRR) – n. 2 art. 90/267.2000

1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Dati sulla Provincia di Isernia:

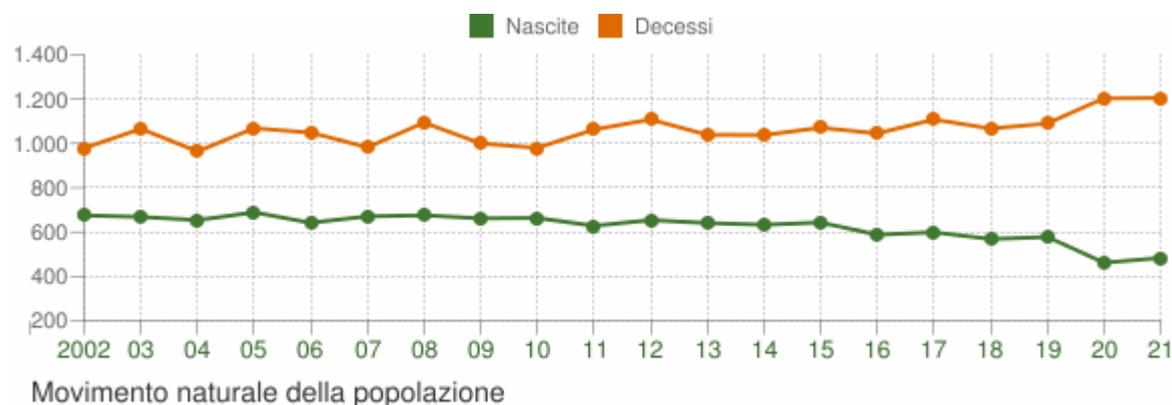
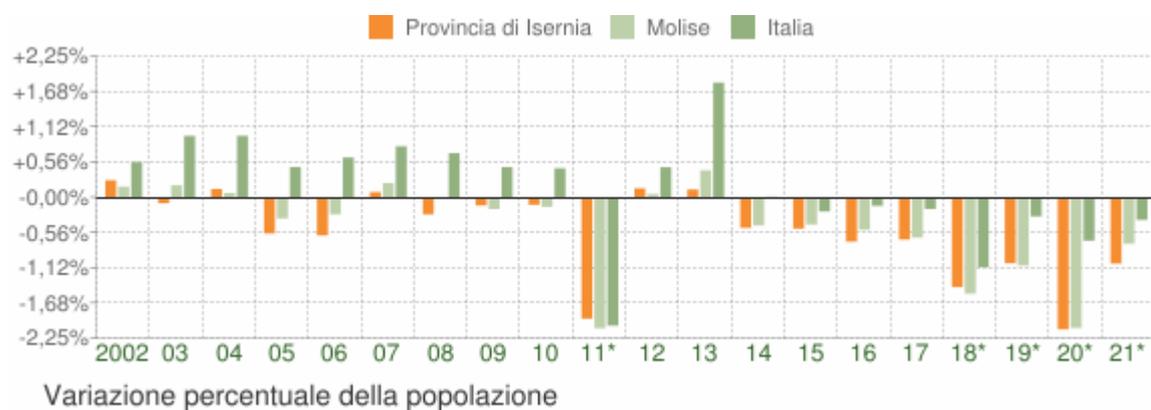
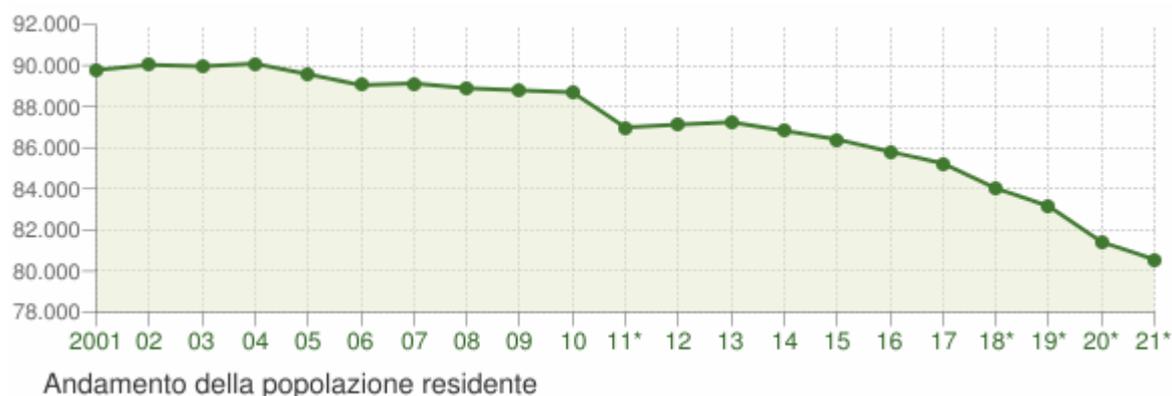
Superficie 1 535,24 km²

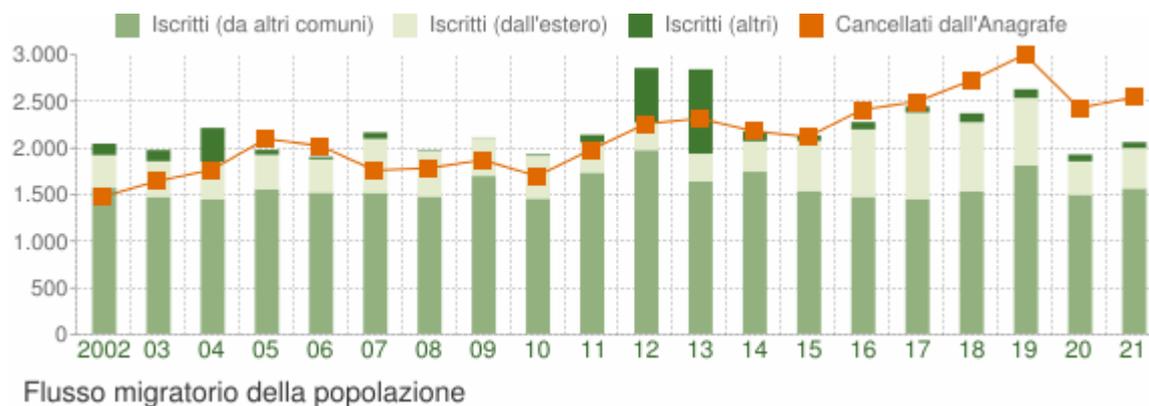
Abitanti 79 719 (31-8-2022)

Densità 51,93 ab./km²

Comuni 52 comuni

DATI ISTAT:





Condizioni socio-economiche delle famiglie:

Nel 2021 il reddito disponibile delle famiglie è cresciuto significativamente, grazie soprattutto all'aumento dell'occupazione, mentre in termini reali la sua dinamica è stata più debole; lo hanno ancora sostenuto misure di contrasto alla pandemia, che hanno anche mitigato le conseguenze della crisi su disuguaglianza e povertà, i cui livelli si mantengono tuttavia storicamente elevati. Nel 2021 il reddito delle famiglie, valutato a prezzi correnti, è salito del 3,8 per cento, dopo essere sceso del 2,7 l'anno precedente. Risentendo del rialzo dell'inflazione (I prezzi e i costi), il potere d'acquisto è aumentato in misura più contenuta (2,1 per cento), ma si è comunque riportato poco al di sopra dei livelli precedenti lo scoppio della pandemia in termini pro capite; considerando le perdite sulle attività finanziarie nette dovute alla maggiore inflazione, esso si è ridotto dello 0,9 per cento.

L'espansione è stata sostenuta prevalentemente dai redditi da lavoro dipendente; quelli da lavoro autonomo, seppure in crescita, restano ancora ben al di sotto dei valori del 2019 a causa della riduzione del numero degli occupati indipendenti. I redditi netti da proprietà sono saliti in misura contenuta (1,6 per cento). Le famiglie hanno continuato a beneficiare dell'intervento pubblico: le prestazioni sociali e gli altri trasferimenti si sono mantenuti sui livelli del 2020, quando erano aumentati di oltre il 10 per cento rispetto all'anno precedente in seguito alle numerose misure di sostegno adottate durante la crisi sanitaria. Le aspettative sono tuttavia diventate meno favorevoli dall'autunno e si sono ulteriormente deteriorate in seguito al conflitto in Ucraina. I consumi, pur salendo in maniera decisa, hanno recuperato solo parzialmente la brusca contrazione del 2020; il divario rispetto ai valori precedenti l'emergenza sanitaria resta ampio per le spese legate al settore turistico e ricreativo. La propensione al risparmio è scesa dai massimi raggiunti nel 2020, ma rimane alta rispetto ai livelli degli ultimi due decenni.

Nella prima parte del 2022 la spesa delle famiglie, in ripresa grazie al miglioramento del quadro pandemico, è stata frenata dal rialzo dell'inflazione in atto dalla seconda metà del 2021 e dal calo della fiducia determinato dalla guerra in Ucraina. Gli effetti dei rincari energetici sono stati in parte mitigati dalle misure introdotte dal Governo a favore delle famiglie, soprattutto di quelle meno abbienti. La ricchezza immobiliare è cresciuta nel 2021, in linea con l'incremento dei prezzi delle abitazioni; le prospettive del mercato sono tuttavia peggiorate nei primi mesi del 2022, anche per effetto dell'incertezza connessa con l'invasione dell'Ucraina, che ha frenato le intenzioni di acquisto delle famiglie. La ricchezza finanziaria è aumentata in modo più sostenuto.

Nel 2021 i consumi delle famiglie residenti, sostenuti dalla ripresa del reddito e dell'occupazione, sono tornati a crescere (5,2 per cento), recuperando circa la metà della forte riduzione osservata l'anno precedente e

portandosi su livelli inferiori di circa il 6 per cento a quelli precedenti la pandemia. La spesa in beni durevoli, salita in modo marcato, e quella in beni non durevoli, che aveva risentito meno della crisi sanitaria, hanno superato i valori del 2019. Anche la spesa in beni semidurevoli e in servizi è aumentata, ma ha riassorbito solo parzialmente le perdite del 2020. Lo scostamento rispetto ai valori precedenti l'emergenza sanitaria rimane particolarmente accentuato per le spese legate al settore turistico e ricreativo, maggiormente colpite dalle restrizioni alla mobilità e dalla paura del contagio.

Nel 2021 le condizioni finanziarie delle famiglie hanno beneficiato della crescita del reddito disponibile e dell'aumento di valore delle attività in portafoglio. È proseguita la diversificazione dei rischi attraverso l'incremento della quota di ricchezza investita in strumenti del risparmio gestito. I prestiti concessi dalle banche per l'acquisto di abitazioni hanno accelerato; il ricorso al credito al consumo è cresciuto, sebbene a tassi inferiori al periodo precedente la pandemia. In seguito all'invasione dell'Ucraina da parte della Russia il clima di fiducia delle famiglie è bruscamente peggiorato, anche con riferimento alle prospettive di accesso al credito. Lo scorso anno la redditività delle imprese è migliorata – pur mantenendosi lievemente inferiore a quella del 2019 – e l'ampia liquidità, in ulteriore espansione, ha contribuito a limitare la necessità di ricorrere a nuovi prestiti. La crescita del debito è rimasta contenuta per tutto il 2021, divenendo pressoché nulla per le aziende più piccole, per le quali permangono maggiori difficoltà a ottenere finanziamenti. Dopo l'avvio del conflitto in Ucraina le condizioni di offerta del credito bancario si sono inasprite, soprattutto a causa dell'elevata incertezza sulle prospettive economiche.

Evoluzione del contesto economico dell'Ente:

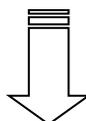
L'analisi della situazione finanziaria della Provincia non può prescindere dal riconsiderare gli scenari e i contenuti della programmazione approvata negli esercizi precedenti determinata dai riflessi della perdurante, difficile congiuntura economica, dall'applicazione delle norme in materia di vincolo di pareggio di bilancio, nonché dalla progressiva riduzione dei trasferimenti provenienti dallo Stato e dai tagli ai finanziamenti regionali oltre che dai tetti di spesa imposti dalle manovre finanziarie che si sono succedute negli ultimi anni, risentendo in misura ancora più profonda delle incertezze dello scenario politico-istituzionale di riferimento.

La situazione economica reale e percepita, nel nostro territorio, continua a generare un aumento delle aree di povertà, un incremento della disoccupazione e dei fallimenti di porzioni sempre più ampie del tessuto imprenditoriale locale e una diffusione delle situazioni di emarginazione ed emergenza. Ciò in quanto il miglioramento dei conti pubblici è passato, nella sostanza, attraverso un aumento della pressione fiscale e una riduzione esponenziale dei trasferimenti agli enti locali. Tutti questi fattori hanno inciso in maniera determinante sulla capacità di programmazione dell'Ente che si è visto diviso tra la immediata esigenza di far quadrare i conti a fronte di una disponibilità decrescente di risorse e la volontà di creare le condizioni affinché le istanze della collettività possano trovare risposta. Nell'intento primario di assicurare continuità al livello di erogazione dei servizi affidati alla competenza provinciale, le scelte strategiche di questa amministrazione si sono orientate verso la ricerca di soluzioni gestionali ed organizzative finalizzate al reperimento di risorse, al miglioramento dell'efficienza e alla riduzione dei costi. Questi i tre capisaldi della programmazione del precedente triennio che trovano riconferma anche nella programmazione attuale.

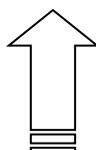
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

VALORE PUBBLICO		
VISIONE STRATEGICA	Presidente Provvedimenti Presidenziali	Programma di Mandato
INDIRIZZI STRATEGICI	Presidente Provvedimenti Presidenziali	D.U.P. (SeS)
OBIETTIVI STRATEGICI	Presidente Provvedimenti Presidenziali	D.U.P. (SeS) Missioni
OBIETTIVI OPERATIVI	Comitato di Direzione	D.U.P. (SeO) Programmi



PERFORMANCE		
OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI)	Dirigenti P.O. Personale	PEG PDO PIANO DELLE PERFORMANCE



ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA		
OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Dirigenti P.O. Personale	VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO
OBIETTIVI DI TRASPARENZA	Dirigenti P.O. Personale	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

2.1 VALORE PUBBLICO

Per Valore Pubblico si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri *stakeholders* creato da un'amministrazione pubblica rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

Un ente crea Valore Pubblico quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti,

Negli Enti territoriali la definizione dei bisogni della collettività e la produzione dei servizi a beneficio della stessa sono censiti attraverso gli strumenti di programmazione strategica ed economica.

Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un percorso top-down che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata" una mappa logica e programmatica che rappresenta e mette a sistema i legami tra il programma di mandato, le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali.

Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione" rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (*outcome* finale) che l'Amministrazione Provinciale intende realizzare del proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale.

Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Programma" costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici traguardando risultati di breve/medio periodo (*outcome* intermedio).

Di seguito riportiamo lo schema di riferimento degli obiettivi strategici del DUP e la loro collocazione all'interno delle Missioni e degli Indirizzi Strategici come sopra definiti.



- **Politiche dell'Ente**

Per il triennio 2022-2024 è stata approvata con Deliberazione Consiliare n. 8 modificata con Deliberazione Consiliare n. 19 del 29.11.2022 il Documento unico di programmazione e quindi la versione definitiva della Sezione strategica ed operativa dello stesso, a cui si rimanda integralmente.

A partire dagli indirizzi e obiettivi strategici lì definiti, la classificazione che segue mira, in un'ottica di valore pubblico, a collegare gli stessi alle differenti Missioni del Bilancio.

Di seguito una tabella che sintetizza gli obiettivi strategici a partire dalle linee di mandato come indicato nel DUP 2022-2024. Si rimanda a tale documento per l'approfondimento di quanto declinato per ciascuna missione. **Errore. Il collegamento non è valido.**

Linea Programmatica	Missione	Ambito Strategico	Obiettivo Strategico	Impatto
01. Servizi istituzionali, generali e di gestione	01	Organi istituzionali	Garantire tutte le attività di supporto per il funzionamento dei lavori degli organi di governo e degli uffici dell'ente	Offrire uno strumento di stimolo e di guida per l'organizzazione volto alla creazione di un sistema integrato in cui l'efficacia, l'efficienza e l'economicità della gestione vengano assunti a base di tutta l'azione amministrativa. Riquilibrare funzionalmente le strutture già esistenti, al fine di affrontare le priorità e i contesti complessi, individuando le sinergie tra strutture riconducibili ad una stessa missione/area strategica del programma di mandato;
01. Servizi istituzionali, generali e di gestione	01	Gestione economica, finanziaria e programmazione	Coordinamento e controllo di tutta l'attività contabile dell'ente negli aspetti economici e finanziari	Corretta gestione delle risorse economiche pubbliche e degli investimenti per il periodo necessario alla loro realizzazione. Supportare gli organi e i centri di responsabilità nei percorsi di pianificazione, programmazione e budgeting interni all'Ente, favorendo a contempo lo sviluppo dei sistemi di programmazione, nel rispetto della normativa vigente in tema di bilancio.

17. Ordine Pubblico e Sicurezza	03	Ordine Pubblico e Sicurezza	Corretta gestione delle funzioni fondamentali e di quelle esercitate per conto della Regione o di eventuali altri enti locali	Prevenzione e repressione dell'inquinamento e dei rifiuti, tutela del patrimonio della Provincia, tutela delle acque dall'inquinamento, collaborazione con le strutture regionali.
02. Istruzione e diritto allo studio	04	Istruzione e diritto allo studio	Manutenzione e adeguamento dell'edilizia scolastica	Adeguare i fabbricati affinché siano funzionali alle attività svolte. Ove necessario avviare progettazioni ex-novo per raggiungere idonei livelli di sicurezza
03. Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	05	Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	Valorizzazione degli elementi culturali, fisici e immateriali del territorio	Contribuire ad affermare e sostanziare il ruolo propulsore della cultura come motore della crescita sociale ed economica
06. Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Tutela dei propri territori nel rispetto delle caratteristiche naturali, economiche ed industriali	Conservare e migliorare lo stato dell'ambiente nel rispetto delle normative vigenti a riguardo, attraverso la tutela delle risorse idriche, della qualità dell'aria, della gestione dei rifiuti e di quanto potrebbe compromettere la salubrità e l'integrità del nostro territorio

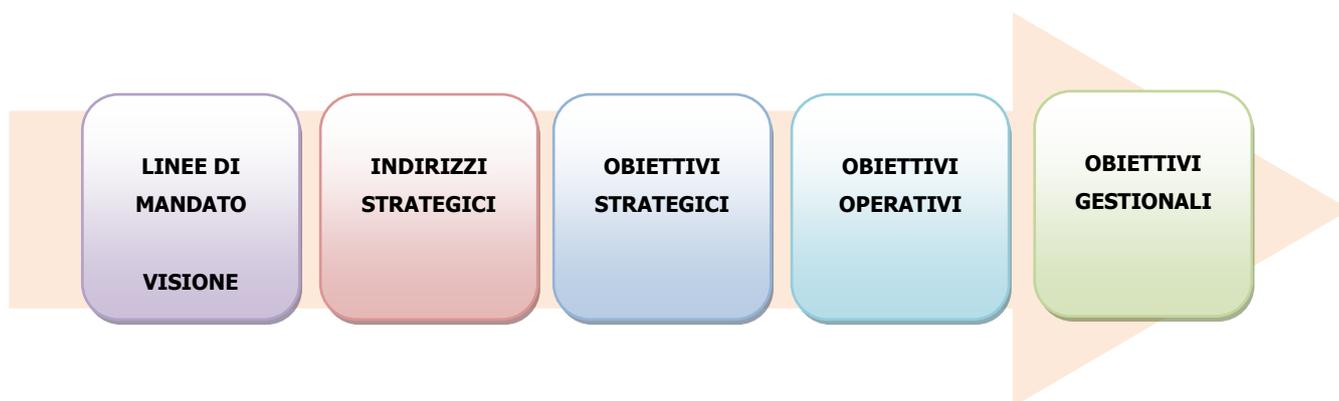
<p>07. Trasporti e diritto alla mobilità</p>	<p>10</p>	<p>Trasporti e diritto alla mobilità</p>	<p>Garantire la sicurezza agli utenti delle strade provinciali</p>	<p>Rendere fluide e sicure le SS.PP., eliminare le insidie accidentali ed ispezionare le infrastrutture</p>
<p>08. Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</p>	<p>12</p>	<p>Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</p>	<p>Fornire supporto alle fasce più deboli</p>	<p>Mettere a disposizione dei cittadini la possibilità di svolgere attività non retribuita in favore della collettività.</p>

2.2 PERFORMANCE

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione Provinciale;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili



Gli obiettivi sono proposti dai Dirigenti di Settore al Presidente della Provincia.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività.

2.2.1 Obiettivi specifici ed indicatori di performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi, l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

Obiettivo Strategico	Missione	Programma	Denominazione	Obiettivo operativo	Obiettivi Gestionali
Garantire tutte le attività di supporto per il funzionamento dei lavori degli organi di governo e degli uffici dell'ente	01	01	Organi Istituzionali	Fornire supporto operativo ai servizi interni per l'espletamento delle attività istituzionali dell'ente compresa l'attività legata alla conformità tecnica, giuridica e amministrativa dell'azione e degli atti rispetto alle leggi, allo Statuto e ai regolamenti del Presidente, del Consiglio e dell'Assemblea dei Sindaci curando la verbalizzazione delle sedute e gli adempimenti conseguenti.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisione dei Regolamenti in vigore • Redazione ed adozione del PIAO • Mappatura processi e valutazione rischi

		02	Segreteria Generale	Ridefinire i principali documenti di pianificazione e programmazione	<ul style="list-style-type: none"> • Redazione del nuovo codice di comportamento o integrativo dei dipendenti della provincia • Revisione della disciplina in materia di accesso • Aggiornamento PPCT 2021/2023
<p>Coordinamento e controllo di tutta l'attività contabile dell'ente negli aspetti economici e finanziari</p>		03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Implementare strumenti utili all'attività di gestione, coordinamento e controllo di tutta l'attività contabile dell'ente negli aspetti economici e finanziari.	<ul style="list-style-type: none"> • Certificazione Covid 19 • Piano azioni positive - Formazione, aggiornamento in tema di pari opportunità e differenze di genere - Adozione di un linguaggio di genere nei documenti amministrativi e nelle comunicazioni dell'Ente • Linee di indirizzo ed obiettivi strategici del PTPCP - Mappatura dei processi-procedimenti amministrativi e valutazione dei rischi anche in relazione agli investimenti del PNRR e PNC
<p>Garantire tutte le attività di supporto per il funzionamento dei lavori degli organi di</p>		05	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Aggiornamento costante del sistema di contabilità economico-patrimoniale	<ul style="list-style-type: none"> • Controllo e gestione fondi e finanziamenti PNRR, PNC Ministeriali e Regionali

governo e degli uffici dell'ente		06	Ufficio tecnico	Attività di gestione dell'ufficio tecnico anche attraverso nuovi strumenti informatici	<ul style="list-style-type: none"> • Attivazione piattaforma e-procurement ed albo telematico dei fornitori per affidamento forniture, servizi e lavori • Manutenzione straordinaria immobili di proprietà • Gestione dei beni demaniali e patrimoniali
		08	Statistica e sistemi informativi	Implementazione e integrazione del sistema informatico dei servizi attraverso nuove tecnologie	<ul style="list-style-type: none"> • Piano azioni positive - Innovazione delle tecnologie informatiche • Consolidamento o struttura di rete ed applicativa
Tutela dei propri territori nel rispetto delle caratteristiche naturali, economiche ed industriali	09	02	Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	Attività di coordinamento e gestione delle risorse Provinciali	<ul style="list-style-type: none"> • Riscossione arretrati tributo TEFA
Garantire la sicurezza agli utenti delle strade provinciali	10	05	Viabilità e infrastrutture stradali	Manutenzione e gestione delle strade provinciali	<ul style="list-style-type: none"> • Manutenzione Straordinaria rete stradale • Manutenzione invernale rete stradale Neve-Sale • Controllo e gestione fondi e finanziamenti PNRR, PNC Ministeriali e Regionali

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati nell' **Allegato 01** e ricostruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione, volta a evidenziare le connessioni tra obiettivi di performance e la sottosezione Valore pubblico (indirizzi e obiettivi strategici) e tra obiettivi di performance e relativi indicatori/target di misurazione

- **Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

Per quel che riguarda il processo di digitalizzazione della Provincia di Isernia, ci si riferisce a quanto riportato all'interno del "Piano Triennale per la transizione digitale 2022-2024 della Provincia di Isernia" (**Allegato 02**). Si rimanda integralmente al testo in cui sono riportati gli obiettivi tra cui quelli di Semplificazione, Ottimizzazione dei processi e di Accessibilità digitale e i risultati attesi che la Provincia di Isernia intende raggiungere nel 2022-2024 in vari ambiti:

- Servizi;
- Dati;
- Piattaforme;
- Infrastrutture;
- Sicurezza Informatica;
- Processi di dematerializzazione del Back Office.

- **Obiettivi di pari opportunità**

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in riferimento a quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2021-2023 (**Allegato 03**) approvato con Deliberazione Presidenziale n. 31 del 13-07-2021, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) "*le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere*":

1. rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
2. miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
3. assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Gli obiettivi che la Provincia di Isernia intende perseguire sono riferiti ai seguenti Ambiti:

- Realizzare studi e indagini finalizzati alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo;
- Promuovere il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro
- Conciliare tempi di vita, esigenze familiari e lavoro
- Formazione e aggiornamento in tema di pari opportunità e differenze di Genere

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale l'**Allegato 04**.

In particolare, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

La "**Tabella di raccordo performance – prevenzione della corruzione**" che segue costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni (I) e Programmi del Bilancio (II), è stata armonizzata con la mappatura dei processi identificati per Aree di Rischio (III) prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza e contenuta nell' *Allegato 04*.

Ai fini del perseguimento degli obiettivi di performance (IV) relativi alla presente annualità, ciascuno riferibile ad una specifica Missione e Programma e le cui schede identificative sono riportate nell' *Allegato 01*, sono attivati i necessari processi lavorativi, fra cui eventualmente anche processi a rischio per quanto riguarda la corruzione (V). Tali processi sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno del suddetto *Allegato 04*, tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche. Tali misure sono richiamate nelle schede specifiche di ciascun obiettivo della sottosezione 2.2.

Si rimanda dunque al Mappatura dei Processi, allegato del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024 di cui alla deliberazione presidenziale n. 62 del 29.09.2022, per l'analisi dettagliata dei processi/procedimenti preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio (**Allegato 04**).

Raccordo tra performance e prevenzione della corruzione

I Missione	II Programma	III AREA DI RISCHIO	IV Obiettivi Gestionali	V PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
01	01. Organi istituzionali	<p>AREA C</p> <p>AREA G</p> <p>AREA D</p>	<p>Revisione dei Regolamenti in vigore</p> <p>Redazione ed adozione del PIAO</p> <p>Mappatura processi e valutazione rischi</p>	<p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Nomina Specifiche particolari Responsabilità e nomina titolari di P.O.</p> <p>Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati</p>
01	02. Segreteria Generale	<p>AREA C</p> <p>AREA F</p>	<p>Redazione del nuovo codice di comportamento integrativo dei dipendenti della provincia</p> <p>Revisione della disciplina in materia di accesso</p> <p>Aggiornamento PPCT 2021/2023</p>	<p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p>

<p>01</p>	<p>03. Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato</p>	<p>AREA D AREA E</p>	<p>Certificazione Covid 19</p> <p>Piano azioni positive - Formazione, aggiornamento in tema di pari opportunità e differenze di genere - Adozione di un linguaggio di genere nei documenti amministrativi e nelle comunicazioni dell'Ente</p> <p>Linee di indirizzo ed obiettivi strategici del PTPCP - Mappatura dei processi-procedimenti amministrativi e valutazione dei rischi anche in relazione agli investimenti del PNRR e PNC</p>	<p>Gestione economica del personale Gestione giuridica del personale</p> <p>Gestione delle entrate e delle spese</p>
<p>01</p>	<p>05. Gestione dei beni demaniali e patrimoniali</p>	<p>AREA C AREA E</p>	<p>Controllo e gestione fondi e finanziamenti PNRR, PNC Ministeriali e Regionali</p>	<p>Provvedimenti di tipo concessorio</p> <p>Gestione delle entrate e delle spese</p>

<p>01</p>	<p>06. Ufficio tecnico</p>	<p>AREA B</p> <p>AREA C</p> <p>AREA F</p> <p>AREA G</p>	<p>Attivazione piattaforma e-procurement ed albo telematico dei fornitori per affidamento forniture, servizi e lavori</p> <p>Manutenzione straordinaria immobili di proprietà</p> <p>Gestione dei beni demaniali e patrimoniali</p>	<p>Programmazione Progettazione Selezione del contraente Altre procedure di affidamento Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto</p> <p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p> <p>Conferimento di incarichi di collaborazione</p>
<p>01</p>	<p>08. Statistica e sistemi informativi</p>	<p>AREA B</p>	<p>Piano azioni positive - Innovazione delle tecnologie informatiche</p> <p>Consolidamento struttura di rete ed applicativa</p>	<p>Programmazione Progettazione Selezione del contraente PROCEDURA DI AFFIDAMENTO DIRETTO o NEGOZIATA Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto Esecuzione del contratto Rendicontazione del contratto</p> <p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p>

09	02. Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	<p>AREA F</p> <p>AREA E</p>	Riscossione arretrati tributo TEFA	<p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p> <p>Gestione delle entrate e delle spese</p>
10	05. Viabilità e infrastrutture stradali	<p>AREA B</p> <p>AREA C</p> <p>AREA F</p> <p>AREA G</p>	<p>Manutenzione Straordinaria rete stradale</p> <p>Manutenzione invernale rete stradale Neve-Sale</p> <p>Controllo e gestione fondi e finanziamenti PNRR, PNC Ministeriali e Regionali</p>	<p>Programmazione</p> <p>Progettazione</p> <p>Selezione del contraente</p> <p>Altre procedure di affidamento</p> <p>Verifica, aggiudicazione e stipula del contratto</p> <p>Esecuzione del contratto</p> <p>Rendicontazione del contratto</p> <p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p> <p>Conferimento di incarichi di collaborazione</p>

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione deve impostare una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio provinciale.

E' necessario pensare ad un superamento di diverse posizioni di lavoro, per individuare alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nella diversificazioni di diversi posti a seguito di diversa gestione di alcuni servizi, accompagnata anche da una analisi degli effetti in termini di risorse umane legati alla digitalizzazione dei processi, sia in termini di razionalizzazione delle stesse che di modifica e individuazione di nuove competenze.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato provinciale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vanno fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

La struttura organizzativa deve tenere conto delle indicazioni dettate come valore pubblico e che la programmazione del fabbisogno va raccordata con il raggiungimento di queste finalità.

La dotazione organica complessiva dell'Ente alla data del 31/12/2022 è di 51 dipendenti a tempo indeterminato, n.1 T.D. (P.N.R.R.), n.2 art. 90/267.2000

3.1.1 Modello Organizzativo

Organigramma

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La definizione della macro-organizzazione compete al Presidente con proprio provvedimento presidenziale, su proposta del Segretario Generale.

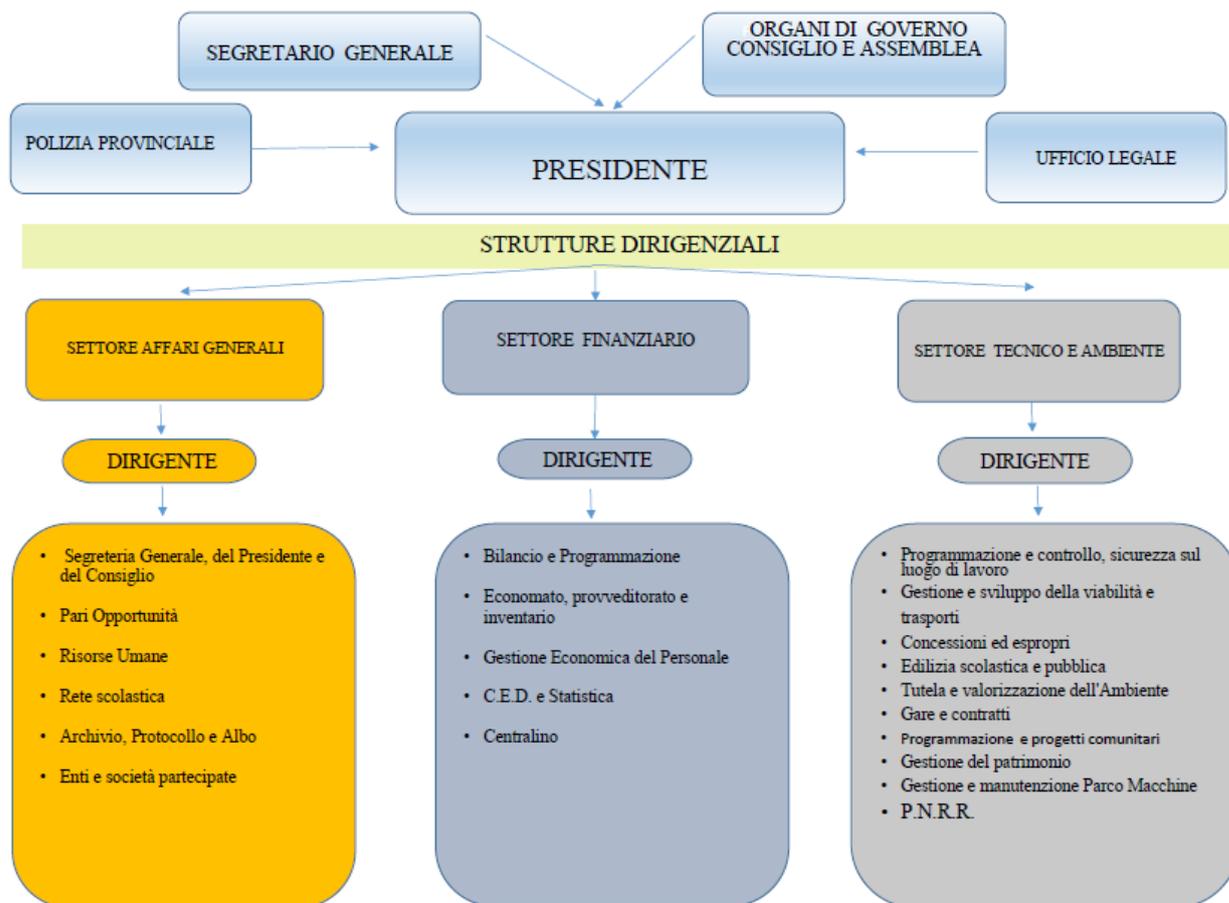
La definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative spetta ai Dirigenti, mentre l'istituzione delle Posizioni organizzative avviene con atto Presidenziale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione.

La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai dirigenti apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Come da Delibera Presidenziale n.72 del 10-11-2022, il sistema organizzativo dell'Ente può articolarsi in:



3.1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa

Sulla base della macro organizzazione i dipendenti apicali alla data del 31/12/2022 previsti sono:

N° dirigenti 3

N° dipendenti con Elevata Qualificazione 0

Ad oggi i n.3 posti da Dirigenti sono vacanti.

Rispetto alla graduazione delle posizioni dirigenziali e di elevata qualificazione, la metodologia vigente presso la Provincia di Isernia viene definita all'interno del Regolamento per la Graduazione delle Posizioni Dirigenziali approvato con delibera presidenziale n. 61 del 23-09-2022 a cui si rimanda.

3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative

Si riporta di seguito l'ampiezza media delle unità organizzative di livello apicale in termini di numero di unità operative.

SETTORE	Dirigenti	Elevata Qualificazione	Personale O.P.
Settore Affari generali (con Segretario)	1	x	7+1
Settore Finanziario	0	x	11
Affari legali	0	x	2
Settore Tecnico e ambiente	0	x	25+1 t.d.
Polizia Provinciale	0	x	6
Settore Affari Generali Staff del Presidente	0	x	2 ex art.90/267

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, la relativa disciplina e il relativo sistema di monitoraggio.

Con l'attuazione del lavoro agile, l'Ente intende perseguire i seguenti macro obiettivi strategici:

- L'implementazione delle modalità di interazione interna alla struttura (procedimenti agili)
- L'implementazione delle modalità di interazione con gli utenti (servizi agili).

In coerenza con la normativa vigente e con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, in questa sottosezione sono indicati le strategie e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto.

La Provincia di Isernia ha approvato con deliberazione del Presidente n. 34 del 15 ottobre 2020 il "Regolamento Lavoro Agile della Provincia Di Isernia" e modificato e integrato con deliberazioni del

Presidente n. 9 del 11 febbraio 2022 e n. 33 del 1 giugno 2022, a cui si rimanda integralmente (***Allegato 05***).

Tali documenti nel corso dell'anno saranno aggiornati in base a quanto previsto dalla nuova normativa vigente.

Nella concessione del lavoro agile, sarà garantita una adeguata rotazione del personale e saranno assicurate la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza e l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove necessario.

Accordo individuale:

Il ricorso al lavoro agile avviene sulla base di un accordo individuale, di durata non superiore a 6 mesi, che deve essere definito per iscritto, sulla base di uno schema tipo, d'intesa con il dirigente/responsabile, che ne approva contenuti e modalità attuative, in coerenza con le esigenze organizzative della struttura.

L'accordo individuale indica:

- a. informazioni identificative del dipendente e della struttura di appartenenza;
- b. modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro e di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dall'art.4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i. ;
- c. specifici obiettivi e durata del progetto, modalità ed ipotesi di recesso di iniziativa del dipendente e di revoca motivata d'ufficio da parte del dirigente/responsabile;
- d. indicazione del trattamento economico del dipendente;
- e. obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile;
- f. individuazione specifica delle giornate di lavoro agile da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, nonché modalità e criteri di misurazione della prestazione medesima;
- g. fasce di contattabilità/reperibilità;
- h. tempi di riposo del lavoratore, non inferiori a quelli previsti in presenza, nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- i. procedure di monitoraggio, verifica e valutazione dell'attività svolta;
- l. specifiche concernenti la connettività e la dotazione informatica. *(Modifica del presente comma giusta deliberazione Presidenziale n. 9/2021)

Le attività non inserite nell'accordo individuale saranno rese in presenza presso la sede dell'ente.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Riguardo al personale delle provincie, come previsto all'art. 33 Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), sono state introdotte della modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà anche delle Province, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità

finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Nella delibera Presidenziale n. 94 del 28-12-2022 avete ad oggetto "Modifiche al piano di fabbisogno del personale 2022- 2024 approvato con deliberazione del presidente n. 65 del 18/10/2022 ai sensi dell'art. 6 del d. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. E dell'art. 91 del d.lgs. 267/2000. Piano delle assunzioni anno 2022", la Provincia di Isernia approva la programmazione delle assunzioni dettagliando le spese e i limiti relativi. Si rimanda dunque all' **Allegato 06** in cui la stessa è contenuta.

Si riportano di seguito le tabelle contenenti la programmazione del Fabbisogno del personale riferite al solo anno 2023. Si rimanda a quanto contenuto nell' **Allegato 06** per i dati del triennio di riferimento.

La Programmazione del fabbisogno a tempo determinato:

ANNO 2023

n. unità e profilo			Costo 2022	Costo 2023	Costo 2024	Modalità assunzione	Decorrenza assunzione
1	Dirigente Tempo pieno e determinato (Settore Tecnico e Ambiente)	Dir.	==	70.676,38	70.676,38	Art. 110, co. 1, tuel	15/04/2023
TOTALE SPESA al netto dell'IRAP			--	70.676,38	70.676,38		

- **Piano di Formazione**

Come previsto nel Piano della Formazione Piano Triennale della Formazione Del Personale 2022-2024 allegato alla deliberazione presidenziale n. 88 del 30.12.2022 (**Allegato 07**), la Provincia di Isernia intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Per il triennio in corso sono state individuate i seguenti corsi che hanno lo scopo di fornire ai partecipanti un complesso di conoscenze di base e di capacità operative e sono predisposti per lo sviluppo professionale di dipendenti che operano in diversi settori, oltre che quello di favorire l'approfondimento di argomenti specifici che interessano specifici settori o soggetti.

Settore/Servizio	Progetto formativo
Tutti i Settori	formazione online su gestione spesa di investimento e PNRR e attività di supporto gestione finanziaria bilancio dell'ente 2022
Tutti i Settori	Corso di formazione sull'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, sottosezione del PIAO rischi corruttivi e trasparenza
Tutti i Settori	Corso per addetti ad evacuazione, antincendio e preposti (D.Lgs. 81/2008);
Tutti i Settori	Corso utilizzo defibrillatore (D.Lgs. 81/2008)
Tutti i Settori	Corso in materia di codice di comportamento ex art. 54 D.Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 4 del D.L. 36/2022 ("PNRR2")
Tutti i Settori	Corsi applicativi informatici ADS
Tutti i Settori	Corsi CAD e finalizzati a migliorare la capacità di utilizzo di strumenti informatici e telematici

Sono inoltre previsti corsi di formazione periodica continua in base alle necessità tecniche e alle novità legislative trasversali e specifiche dei vari settori, che dovessero verificarsi nel corso del triennio 2022/2024.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene su proposta del Segretario Generale e avviene con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale.

Sezione/Sottosezione	Organo	Documento	Termine
Anagrafica	Deliberazione Presidenziale	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Valore Pubblico	Deliberazione Presidenziale /Consiglio	Stato attuazione Programmi Relazione al Rendiconto	Entro 31.7 A.C. Entro 30.4 A.C.+1
Performance	Deliberazione Presidenziale	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Indagini soddisfazione utenza	Deliberazione Presidenziale	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Rischi corruttivi e trasparenza	RPCT	Relazione annuale del RPCT	15.12 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
	NDV/OIV (con RPTC)	Attestazione annuale sull'assolvimento degli	31.05 A.C., salvo eventuali

		obblighi di pubblicazione	proroghe comunicate da ANAC
Struttura organizzativa	Deliberazione Presidenziale	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Lavoro agile	Deliberazione Presidenziale	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Piano triennale dei fabbisogni	Nucleo/OIV		Monitoraggio Triennale
Piani formativi	Deliberazione Presidenziale	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo

Per quanto non qui stabilito diversamente, il monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni viene svolto in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.

Allegati

- 01 **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**
- 02 **Piano della Transizione digitale**
- 03 **Piano delle azioni Positive**
- 04 **Mappatura dei rischi corruttivi (all'interno del PTPC 2022/2024)**
- 05 **Regolamento per il Lavoro Agile**
- 06 **Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025**
- 07 **Piano Triennale della Formazione**