



COMUNE DI RUOTI

Provincia di Potenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
PIAO 2023-2025

(Art. 6 decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80)

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 19/05/ 2023

INDICE

Introduzione	pag. 3
1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	pag. 5
1.1. <i>Analisi del contesto esterno</i>	<i>pag. 5</i>
1.1. <i>Analisi del contesto interno</i>	<i>pag. 7</i>
2. Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione	pag. 8
2.1. <i>Valore pubblico</i>	<i>pag. 8</i>
2.2. <i>Performance</i>	<i>pag. 10</i>
2.3. <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	<i>pag. 12</i>
3. Sezione Organizzazione e capitale umano	pag. 14
3.1. <i>Struttura organizzativa</i>	<i>pag. 14</i>
3.2. <i>Organizzazione del lavoro agile</i>	<i>pag. 17</i>
3.3. <i>Piano triennale del fabbisogno di personale</i>	<i>pag. 18</i>
3.4. <i>Percorsi formativi per il personale</i>	<i>pag. 22</i>
4. Monitoraggio	pag. 25

ALLEGATI:

- Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (**Allegato A**)
- Piano organizzativo del lavoro agile (**Allegato B**)
- Piano triennale del fabbisogno di personale (**Allegato C**)

INTRODUZIONE

Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, e al tempo stesso favorire la progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (cosiddetto "decreto Reclutamento"), convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha stabilito l'obbligo per le amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado delle istituzioni educative, di adottare, entro il 31 dicembre 2021, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) con il quale dovranno essere definiti gli obiettivi programmatici e strategici della performance e gli strumenti di reclutamento e valorizzazione delle risorse umane.

Il PIAO, di durata triennale, sarà aggiornato annualmente e dovrà indicare la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche al fine del raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale. Dovrà inoltre indicare gli obiettivi di anticorruzione, gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza e alla semplificazione amministrativa.

Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge 80/2021, un decreto del Presidente della Repubblica avrebbe dovuto individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal nuovo strumento programmatico. Entro lo stesso termine, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione si sarebbe dovuto adottare un Piano-tipo, quale strumento di supporto agli enti tenuti all'adozione del PIAO, nel quale definire anche modalità semplificate per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (*"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"*) si completa il primo tassello della riforma. Il d.P.R. si compone di tre articoli:

- l'articolo 1 dispone la soppressione degli adempimenti assorbiti nel PIAO (piano dei fabbisogni di personale, piano per la razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche, piano della performance, piano di prevenzione della corruzione, piano organizzativo del lavoro agile, piano delle azioni positive).

- l'articolo 2 contiene alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell'intervento normativo;

- l'articolo 3 prevede che il Dipartimento della Funzione pubblica e l'Anac (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino una attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel PIAO, all'esito della quale provvedere all'individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta.

Il quadro delle norme attuative del PIAO è stato completato con la pubblicazione (Gazzetta Ufficiale Serie generale n. 209 del 7 settembre 2022) del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, che ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

In base all'art. 7, comma 1, del decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, il PIAO *"è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data"*.

Inoltre, lo stesso art. 7, comma 1, del decreto n. 132/2022 prevede che il Piano venga predisposto esclusivamente in formato digitale, e pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

Il Comune di Ruoti ha adottato il PIAO per il triennio 2022-2024 con deliberazione della Giunta comunale n. 79 del 15 luglio 2022, e successivamente ha integrato il predetto Piano con deliberazione di Giunta n. 134 del 3 dicembre 2022.

L'art. 8, comma 2, del decreto n. 132/2022 dispone che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'adozione del PIAO di cui all'art. 7, comma 1, del medesimo decreto (31 gennaio), è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Poiché il termine per la deliberazione dei bilanci di previsione 2023-2025 degli enti locali è stato differito al 31 maggio 2023 (decreto del Ministro dell'interno 19 aprile 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 97 del 26-04-2023), ne consegue che il termine per l'adozione del PIAO 2023-2025 è fissato al 30 giugno 2023.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Ruoti (PZ)**Altitudine:** mt 751 s.l.m.**Coordinate:** 40°43'N 15°41'E**Superficie:** 55,45 Km²**Codice fiscale:** 80002470765**Partita Iva:** 00292060761**Codice catasto:** H641**Codice Istat:** 076071**CAP:** 85056**Prefisso telefonico:** 0971**Sito internet:** www.comune.ruoti.pz.it**E-mail:** protocollo@comune.ruoti.pz.it**PEC:** comune.ruoti@pec.it

1.1. Analisi del contesto esterno

IL TERRITORIO

Ruoti è un comune italiano, situato nel sud Italia, nella regione Basilicata, in provincia di Potenza. Sorge su un'alta collina di circa 750 metri, con vista dominante sulla fiumara di Avigliano. I suoi confini amministrativi si spingono da Potenza verso Picerno e da Avigliano verso Bella e Baragiano. L'intero centro storico di Ruoti si sviluppa su una dorsale rocciosa costituita da sabbie ed intercalazioni argillose di natura marina (la Rupe).

Comunità di antica origine osca, che i romani nel tempo fortificarono a presidio militare. Testimonianza del passato storico di Ruoti sono i resti della Villa romana in località San Giovanni, già segnalata dallo studioso di storia locale Gerardo Salinardi per la presenza di rinvenimenti di particolare pregio, e oggetto tra il 1977 e il 1984 di una campagna di scavi condotta da un'équipe di archeologi canadesi, sotto la direzione del professor Alastair M. Small e di Robert J. Buck, dell'University of Alberta. Altra attestazione dell'antica esistenza di Ruoti è il rinvenimento, sempre da parte di G. Salinardi, nei pressi di Fontana Bona, di circa 150 oggetti votivi, statuette fittili, lucerne, piedistalli risalenti all'esistenza di un santuario campestre dedicato alla Dea Bona. I ritrovamenti risalgono all'epoca ellenistica e romana imperiale. Ciò conferma la presenza di un antico popolo tra il III e il IV secolo a.C. I rinvenimenti sia della villa romana di San Giovanni che del santuario di Fontana Bona sono attualmente conservati nel Museo Nazionale di Muro Lucano.

Il patrimonio storico-artistico annovera il *Castello*, sorto probabilmente in epoca normanna su preesistenti fondamenta oscche e romane, di cui si possono vedere oggi solo i ruderi, che nel corso dei secoli ha subito molti rimaneggiamenti, con l'imposizione di numerose sovrastrutture che ne hanno deturpato l'aspetto e la destinazione primitiva; il *Palazzo del Principe*, costruito nel 1620, quando Ettore Capece Minutolo acquistò il feudo, ottenendo il titolo di "Principe di Ruoti"; e diverse chiese presenti sia nel centro urbano (chiesa madre dedicata a San Nicola, chiesa del Rosario, chiesa di San

Vito, chiesa del Calvario), sia nelle contrade rurali (chiesa di Sant'Antonio alla contrada Serra di Pepe, chiesa di San Rocco alla contrada Spinosa).

Dal punto di vista naturalistico, il territorio di Ruoti è caratterizzato dalla presenza di notevoli aree boschive: il bosco Abetina, con esemplari di abete bianco (biotopo censito dalla SBI), e il bosco Grande. Particolare rilievo riveste il Lago Scuro, un lago naturale formatosi nel tempo a seguito di smottamenti del terreno; situato in località Cesine, a circa 1100 metri s.l.m., è raggiungibile a piedi attraverso antichi sentieri e vi è possibile praticare anche la pesca.

Importante presidio culturale è l'Emeroteca Renato Angiolillo, intitolata alla memoria del giornalista e uomo politico di origine ruotese (1901-1973), fondatore e direttore del quotidiano *Il Tempo*; l'emeroteca, inaugurata nell'agosto 2020, è situata nel centro storico del paese e occupa tre locali adiacenti messi a disposizione in modo gratuito da alcuni cittadini ruotesi.

POPOLAZIONE

La popolazione residente nel Comune di Ruoti, al 31 dicembre 2022 ammonta a 3.275 unità, in diminuzione rispetto al 31 dicembre 2021 (3.368), con un saldo negativo di -93 abitanti.

In aumento le nascite: nell'anno 2022 sono nati 26 bambini, 5 in più rispetto all'anno precedente (21 nati nel 2021). In diminuzione i decessi: nell'anno 2022 i deceduti sono stati 55, ovvero 6 in più rispetto all'anno precedente (49 decessi nel 2021). Il saldo naturale nel 2022 è pari a -29.

Nell'anno 2022, il saldo migratorio è negativo (-62 unità).

Gli stranieri, sia comunitari che extracomunitari, inclusi i richiedenti asilo, residenti nel Comune di Ruoti al 31 dicembre 2022 sono 31, di cui 8 rumeni, 5 bengalesi, 4 marocchini, e 14 di altre nazionalità (ucraini, nigeriani, sierraleonesi, indiani, cubani, bulgari, tedeschi, dominicani, colombiani).

ISTRUZIONE

Nel territorio di Ruoti è presente un Istituto Comprensivo, l'I.C. "Michele Carlucci", comprendente scuola dell'infanzia, scuola primaria e scuola secondaria di primo grado. Non sono presenti asili nido.

La popolazione scolastica, aggiornata all'anno scolastico 2022-2023, è la seguente:

- Scuola dell'infanzia: 53 bambini;
- Scuola primaria: 101 alunni;
- Scuola secondaria di primo grado: 54 alunni.

ECONOMIA

L'economia del territorio si basa prevalentemente sulle attività commerciali (all'incirca n. 25 attività, tra somministrazione alimenti e bevande, attività ricettive, altre attività commerciali e artigianali varie).

Nel settore agricolo, oltre agli allevamenti di ovini e caprini, dal cui latte si ricavano ottimi formaggi, sono molto diffuse le colture cerealicole. Si coltivano in particolare frumento, foraggi, ortaggi.

Di particolare pregio nella zona gli oliveti, frutteti e vigneti, dai quali si ricava il vino Asprinio.

L'industria è per lo più rivolta al comparto alimentare: il prodotto principe è quello lattiero-caseario.

Nel settore dell'artigianato è rinomata la lavorazione della paglia e vimini.

I lavoratori dipendenti, pubblici e privati, sono prevalenti rispetto ai liberi professionisti.

1.2. Analisi del contesto interno

ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO

Il Consiglio comunale attualmente in carica, composto da 13 consiglieri, incluso il Sindaco, è stato eletto a seguito delle elezioni amministrative del 12 giugno 2022 e presenta la composizione indicata nella tabella seguente (tab. 1):

Tab. 1 - Composizione del Consiglio comunale

<i>Gruppo consiliare "Ruoti 2022"</i>
1. Franco Gentilesca (Sindaco)
2. Vincenzo Colangelo
3. Felice Faraone
4. Maria Troiano
5. Leonardo Sabia
6. Giuseppe Alain Damiano
7. Stefano Luciano Capece
8. Angelo Pace
9. Felice De Carlo
<i>Gruppo consiliare "L'Altra Ruoti"</i>
10. Leonardo Pizzuti
11. Giuseppina Mariateresa Paterna
<i>Gruppo Consiliare "Insieme per Ruoti 2022"</i>
12. Angelo Salinardi
13. Angelo Faraone

La Giunta comunale è composta dal Sindaco e da 4 assessori, come di seguito illustrato (tab. 2):

Tab. 2 - Composizione della Giunta comunale

<i>Componente</i>	<i>Deleghe</i>
Franco Gentilesca	SINDACO
Maria Troiano	Vicesindaco con delega a: <i>Attività istituzionale, Risorse umane, Turismo, Spettacolo, Sport, Politiche sociali e giovanili, Pubblica istruzione, Innovazione tecnologica, Politiche comunitarie – Bandi nazionali ed europei</i>
Vincenzo Colangelo	Assessore con delega a: <i>Lavori pubblici, Mobilità e Trasporti</i>
Felice Faraone	Assessore con delega a: <i>Cultura, Relazioni internazionali, Beni archeologici</i>
Leonardo Sabia	Assessore con delega a: <i>Lavoro, Artigianato, Ambiente, Territorio, Agricoltura e Attività produttive</i>

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In base all'articolo 3 del decreto 30 giugno 2022, n. 132, la sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: "Valore pubblico", "Performance", "Anticorruzione".

2.1. VALORE PUBBLICO

Nella sottosezione "Valore pubblico" sono definiti:

- i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
- gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Per gli enti locali la sottosezione "Valore pubblico" fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del Documento unico di programmazione.

Inoltre, con la circolare n. 2/2022 del 11 ottobre 2022, il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha invitato tutte le pubbliche amministrazioni a valutare l'opportunità di inserire, tra gli obiettivi della sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico, alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale e al fine di evidenziare l'importanza del contributo che gli enti pubblici possono apportare agli obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico fissati dal Governo nazionale e dall'Unione europea

Il Piano integrato di attività e organizzazione deve coordinare e integrare tra loro i documenti di programmazione attualmente adottati dagli enti locali e finalizzarli a un orizzonte comune alle diverse prospettive programmatiche: il cosiddetto "valore pubblico" atteso dal territorio e generato dall'azione amministrativa.

Il concetto di Valore pubblico, elaborato dalla teoria dell'organizzazione, è presente da qualche anno nei documenti istituzionali (Linee Guida 2017-2018-2019-2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica; Piano Nazionale Anticorruzione 2019 e Orientamenti 2022 per la pianificazione anticorruzione e trasparenza dell'ANAC; Relazioni del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro 2019 e 2020), e con esso si identifica la missione istituzionale delle pubbliche amministrazioni e le ragioni motivazionali del perché si è dipendenti pubblici: «il miglioramento del livello di benessere degli utenti e degli *stakeholder* di una Pubblica amministrazione, a seguito del buon esito di una politica o di un servizio» (Deidda Gagliardo, 2012).

Nella prospettiva disegnata dall'art. 6 del decreto-legge n. 80/2021, il Piano integrato di attività e organizzazione è l'ultima evoluzione di un progetto di riforma iniziato con il decreto legislativo n. 150 del 2009 che ha introdotto nella Pubblica amministrazione il concetto di "performance". Il "ciclo della performance" richiede che vengano pianificate da parte di ciascuna amministrazione strategie funzionali da misurare in termini di impatti sulla comunità amministrata e, successivamente, attraverso la programmazione di obiettivi specifici (e relative performance di efficienza e di efficacia) in funzione del valore pianificato; l'ultima fase del "ciclo della performance" prevede la rendicontazione – non solo contabilmente – del livello di soddisfacimento dei bisogni dei cittadini (*accountability*) e la rappresentazione dei risultati anche in termini di trasparenza, in conformità alle norme contenute nel decreto legislativo n. 33 del 2013.

L'art. 6 del decreto-legge n. 80/2021, al comma 6, prevede che per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti vengano definite modalità semplificate per l'adozione del PIAO, con il "*Piano-tipo*" da adottarsi da parte del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'art. 9, comma 2, del D.Lgs n. 281/1997. Tali modalità semplificate sono state definite con il decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132.

In particolare in base all'art. 6 del D.M. n. 132/2022 e al "*Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche*" allegato al medesimo decreto, le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti non sono tenute a predisporre la sotto-sezione "Valore pubblico" del PIAO.

Il Comune di Ruoti è un ente con meno di cinquanta dipendenti, pertanto il presente Piano integrato di attività e organizzazione per il periodo 2023-2025 non contempla la sotto-sezione "Valore pubblico".

Nondimeno, gli obiettivi di *Valore pubblico* del Comune di Ruoti, contenuti nelle Linee programmatiche di mandato 2022-2027, presentate dal Sindaco al Consiglio comunale nella seduta del 26 luglio 2022, possono essere così sintetizzati:

- riqualificazione del centro storico;
- miglioramento della viabilità interna;
- completamento opere pubbliche ed estensione dei servizi nelle contrade rurali e nelle zone non servite (illuminazione pubblica, rete fognaria, metanizzazione, parcheggi, connessione fibra);
- recupero e valorizzazione del patrimonio architettonico e naturalistico per promuovere il turismo e accrescere il valore dell'identità collettiva;
- potenziamento dei servizi di welfare;
- completamento della digitalizzazione dell'attività amministrativa.

Gli obiettivi di Valore pubblico contenuti nelle Linee programmatiche di mandato sono declinati nella Sezione Strategica (SeS) del Documento unico di programmazione (DUP) che, con riferimento al triennio 2023-2025, il Comune di Ruoti ha approvato con ***deliberazione di Consiglio comunale n. 7 del 24 aprile 2023***.

2.2. PERFORMANCE

La sottosezione "Performance" del Piano integrato di attività e organizzazione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 (il cosiddetto "decreto Brunetta", recante norme in materia di "ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni").

Questa sottosezione è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, e in essa devono trovare allocazione:

- gli obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia);
- gli obiettivi di digitalizzazione;
- gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- gli obiettivi che favoriscano le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

In base all'art. 6 del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, e al "Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche" allegato al medesimo decreto, le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti non sono tenute a predisporre la sotto-sezione "Performance" del PIAO.

Il Comune di Ruoti è un ente con meno di 50 dipendenti, pertanto il presente Piano integrato di attività e organizzazione per il periodo 2023-2025 non contempla la sotto-sezione "Performance", che verrà approvata successivamente quale allegato al Piano esecutivo di gestione 2023-2025.

Nondimeno, si evidenzia che con riferimento alla *performance finalizzata alla piena accessibilità dell'amministrazione*, il Comune di Ruoti ha individuato gli obiettivi di accessibilità al proprio sito web per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 9, comma 7, del decreto-legge n. 179 del 2012, ha approvato la relativa deliberazione con atto della **Giunta comunale n. 18 del 20 marzo 2023**, che sono riportati nella tabella seguente (tab. n. 3).

Tab. 3 - Obiettivi di accessibilità anno 2023

Obiettivo	Interventi da realizzare	Tempi di adeguamento
Sito web istituzionale	Sito web e/o app mobili - Interventi sui documenti (es. pdf di documenti immagine inaccessibili)	31 dicembre 2023
Sito web istituzionale	Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito	31 dicembre 2023
Sito intranet	Organizzazione del lavoro - Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali	31 dicembre 2023
Organizzazione del lavoro	Organizzazione del lavoro - Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali	31 dicembre 2023

Inoltre, per quanto riguarda la *performance finalizzata a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere*, il Comune di Ruoti ha predisposto il Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 198 del 2006, esaminato favorevolmente dalla Consigliera di parità regionale, ed approvato con ***deliberazione della Giunta comunale n. 22 del 20 marzo 2023***, al quale si fa rinvio per quanto riguarda i contenuti.

2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della [legge citata legge n. 190 del 2012, nonché del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, e successive modifiche, in materia di trasparenza.](#)

La sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, in base alle indicazioni del PNA, contiene:

- la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del decreto legislativo n. 3 del 2013.

In base all'art. 6, commi 1 e 2, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, e al “Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche” allegato al medesimo decreto, le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti sono tenute a procedere alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto 132/2022 considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190 del 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 sezione 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.

Il Comune di Ruoti ha predisposto il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza per il precedente triennio 2022-2024, approvato con *deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 29 aprile 2022*.

Poiché il Comune di Ruoti è un ente con meno di 50 dipendenti, si è proceduto, ai sensi dell'art. 6, commi 1 e 2, del D.M. n. 132/2022, all'aggiornamento della mappatura dei processi relativamente alle seguenti aree a rischio corruttivo: 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.

Per il dettaglio rispetto alla presente Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", si rimanda all'**Allegato A**, al presente Piano, contenente il *Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – Aggiornamento 2023-2025*.

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In base all'articolo 4 del decreto 30 giugno 2022, n. 132, la sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: "Struttura organizzativa", "Organizzazione del lavoro agile", "Piano triennale dei fabbisogni di personale".

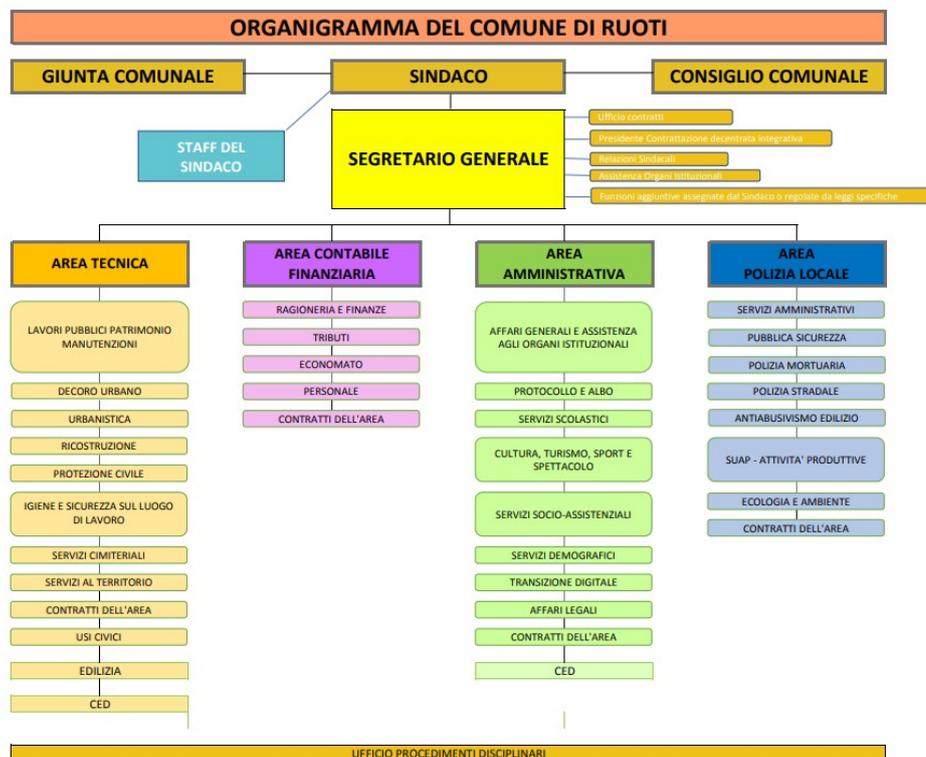
3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate indicate nella sottosezione "Valore pubblico".

L'attuale *Modello organizzativo* del Comune di Ruoti è stato approvato con **deliberazione della Giunta comunale n. 27 del 2 marzo 2020**, successivamente rimodulato con **deliberazione di Giunta n. 78 del 14 luglio 2022**.

Per effetto dei provvedimenti innanzi richiamati, la struttura organizzativa del Comune di Ruoti si compone attualmente di n. 4 strutture di massima dimensione (Aree), denominate rispettivamente "Area Tecnica", "Area Contabile e Finanziaria", "Area Amministrativa", "Area Polizia locale", come illustrato nell'organigramma che segue (tab. 4):

Tab. 4 - Organigramma (allegato alla deliberazione di Giunta n. 78 del 14/07/2022)



Il *Funzionigramma* del Comune di Ruoti è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 27 del 2 marzo 2020, successivamente modificato con deliberazione di Giunta n. 64 del 10 giugno 2022, e parzialmente rimodulato con deliberazione di Giunta n. 78 del 14 luglio 2022, cui si fa espresso riferimento.

Livelli di responsabilità organizzativa

Al vertice di ciascuna Area è posto un responsabile titolare di incarico di *posizione organizzativa* (secondo la disciplina contenuta negli articoli 13 e seguenti del CCNL del comparto “Funzioni locali” del 21 maggio 2018), che nel nuovo sistema di classificazione del personale degli enti locali, introdotto dal CCNL del 16 novembre 2022, ha assunto a far data dal 1° aprile 2023 la denominazione di incarichi di *Elevata Qualificazione*, la cui disciplina è contenuta negli articoli 16 e seguenti del CCNL 16.11.2022.

Di seguito sono indicati, per ciascuna struttura di massima dimensione, i nominativi dei Responsabili e le macro-attività di competenza delle rispettive strutture (tab. 5).

Tab. n. 5 - Livelli di responsabilità organizzativa (dati al 01.05.2023)

Struttura	Responsabili titolari di posizione organizzativa	Principali ambiti di competenza
Area Tecnica	ing. Gianna Cirillo (nomina dal 02.05.2023)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lavori pubblici – Patrimonio – Manutenzioni ▪ Decoro urbano ▪ Edilizia e Urbanistica ▪ Ricostruzione ▪ Protezione civile ▪ Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro ▪ Servizi cimiteriali ▪ Servizi al territorio ▪ Usi civici ▪
Area Contabile e Finanziaria	dr.ssa Anna Elisa Paolino (nomina dal 09.03.2023)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ragioneria – Bilancio e finanze ▪ Tributi ▪ Economato ▪ Gestione del personale ▪ Gestione economica del personale
Area Amministrativa	dr.ssa Pina Pace (incarico art. 1, c. 557, legge n. 311/2004)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Affari generali e assistenza agli organi istituzionali ▪ Protocollo e albo pretorio ▪ Servizi demografici ▪ Servizi scolastici ▪ Servizi socio-assistenziali ▪ Cultura, turismo, sport e spettacolo ▪ Affari legali ▪ CED e Ufficio per la transizione digitale
Area Polizia locale	dr.ssa Mariarosaria Salinardi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pubblica sicurezza ▪ Polizia amministrativa ▪ Servizi di viabilità ▪ Polizia mortuaria ▪ Antiabusivismo edilizio ▪ SUAP e attività produttive ▪ Ecologia e ambiente

Ampiezza delle unità organizzative in termini di dipendenti in servizio

La distribuzione del personale tra le diverse strutture dell'ente è riassunta dalla tabella seguente (tab. n. 6). I profili riportati nella tabella tengono conto del nuovo sistema di classificazione del personale introdotto dall'art. 13 del CCNL del personale del comparto "Funzioni locali" 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, in base al quale il personale appartenente alla "categoria A" è confluito nella nuova *area degli Operatori*, il personale della "categoria B" è confluito nell'*area degli Operatori esperti*, il personale della "categoria C" è confluito nell'*area degli Istruttori*, il personale della "categoria D" è confluito nell'*area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione*.

Tab. n. 6 - Numero di dipendenti in servizio per aree organizzative (dati al 01.05.2023)

AREE	Personale assegnato
AREA TECNICA	N. 1 Istruttore direttivo tecnico (<i>area Funzionari e EQ, ex categoria D</i>) N. 1 Istruttore amministrativo (<i>area Istruttori, ex categoria C</i>) N. 2 unità a tempo determinato art. 110, c. 2, D.Lgs 267/2000 (<i>area Funzionari e EQ, ex categoria D</i>)
AREA CONTABILE E FINANZIARIA	N. 1 Istruttore direttivo amministrativo-contabile (<i>area Funzionari e EQ, ex categoria D</i>) N. 1 Istruttore contabile a tempo determinato (scavalco condiviso: art. 1, c. 557, legge n. 311/2004) (<i>area Istruttori, ex categoria C</i>) N. 2 unità a tempo determinato art. 90 D.Lgs 267/2000 (<i>area Istruttori, ex categoria C</i>)
AREA AMMINISTRATIVA	N. 1 Istruttore informatico a tempo determinato (scavalco condiviso: art. 1, c. 557, legge n. 311/2004) (<i>area Istruttori, ex categoria C</i>) N. 2 Istruttori amministrativi (<i>area Istruttori, ex categoria C</i>) N. 2 Esecutori amministrativi (<i>area Operatori esperti, ex categoria B</i>)
AREA POLIZIA LOCALE	N. 1 Istruttore direttivo di vigilanza (<i>area Funzionari e EQ, ex categoria D</i>) N. 1 Istruttore di vigilanza (<i>area Istruttori, ex categoria C</i>)

3.2. ORGANIZZAZIONE E LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del cosiddetto "lavoro agile" stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'Amministrazione.

Il lavoro agile è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Esso è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente pubblico con proprio regolamento ed accordo tra le parti, in cui la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica da Covid-19, il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'art. 87, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27.

In attuazione dell'art. 1, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 settembre 2021, al fine del superamento dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nella pubblica amministrazione, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 8 ottobre 2021 sono state definite le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni. Nelle more della definizione degli istituti del lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da parte delle singole amministrazioni pubbliche, da definirsi ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto-legge n. 80/2021 nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione, l'art. 1, comma 3, del decreto ministeriale 8 ottobre 2021 ha stabilito le seguenti condizioni per il ricorso al lavoro agile:

- a) svolgimento della prestazione di lavoro in modalità tali da non pregiudicare in alcun modo o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- c) dotazione da parte dell'ente di una piattaforma digitale o di un *cloud* o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e) fornitura da parte dell'ente al personale dipendente di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f) definizione nell'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81:
 - 1) di specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) di modalità e tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché di eventuali fasce di contattabilità;
 - 3) di modalità e criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- g) garanzia del prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi.

Il Comune di Ruoti si è dotato del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), allegato 1 al Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 approvato con ***deliberazione della Giunta comunale***

n. 79 del 15.07.2022, che viene confermato anche per il triennio 2023-2025 e riportato nell'**Allegato B** al presente Piano.

3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno di personale;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente

La consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2022 (*anno precedente a quello di adozione del presente Piano integrato di attività e organizzazione*) è la seguente:

- n. 1 Segretario comunale (in convenzione con il Comune di Ruvo del Monte e Ripacandida);
- n. 10 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di cui n. 1 Responsabile apicale titolare di posizione organizzativa, come riportato nel prospetto seguente (Tab n. 7).

Tab. n. 7 – Consistenza del personale al 31-12-2022

Categoria	Profilo professionale	Uomini	Donne	Personale in servizio	Full time/ part time
Categoria D	Istruttore direttivo tecnico		1	1	F.T.
Categoria D	Istruttore direttivo amministrativo-contabile		1	1	F.T.
Categoria D	Istruttore direttivo di vigilanza		1	1	F.T.
Categoria C	Istruttore amministrativo		1	1	F.T.
Categoria C	Istruttore amministrativo	1	1	2	P.T.
Categoria C	Istruttore di vigilanza	1		1	F.T.
Categoria C	Istruttore tecnico	1		1 *	F.T.
Categoria B	Esecutore amministrativo		1	1	F.T.
Categoria B	Esecutore amministrativo	1		1	P.T.
Totale		4	6	10	
Segretario Generale			1	1	P.T. 6 ore

** in aspettativa art. 110, comma 5, D.Lgs n. 267/2000.*

Alla data del 31 dicembre 2022 erano inoltre in corso i seguenti rapporti di lavoro flessibile:

- n. 3 incarichi a tempo parziale in convenzione con altro ente ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (cosiddetto "scavalco di eccedenza"), di cui n. 2 con attribuzione della responsabilità apicale di Area;
- n. 2 incarichi a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 2, del Tuel (D.Lgs n. 267/2000);
- n. 2 incarichi a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del Tuel (D.Lgs n. 267/2000) nell'ufficio di staff del Sindaco.

Verifica della capacità assunzionale

Il Comune di Ruoti ha effettuato la verifica della capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, derivanti dall'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, e dal decreto ministeriale 17 marzo 2020.

In particolare, con il citato decreto ministeriale 17 marzo 2020, i comuni sono stati suddivisi in fasce demografiche (art. 3), sono stati individuati i "valori soglia" di massima spesa del personale, diversi per fascia demografica di appartenenza (art. 4), e sono state stabilite le percentuali di incremento della spesa del personale e le ipotesi di deroga, fermo il limite di spesa corrispondente al valore soglia (art. 5).

Per il Comune di Ruoti, con determinazione n. 123 R.G. del 03-04-2023 del Responsabile dell'Area Contabile-Finanziaria, è stato determinato il valore soglia per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.

Per il dettaglio rispetto alla verifica della capacità assunzionale si rimanda al documento "*Prospetto di calcolo spese di personale ai sensi del D.M. 17 marzo 2020*" di cui all'**Allegato C** al presente Piano, contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale come allegato al Documento Unico di programmazione 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 7 del 24/04/2023.

Il Comune ha inoltre proceduto alla verifica del rispetto dei vincoli di spesa per l'utilizzo del lavoro flessibile, fissati dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni nella legge 30 luglio 2010, n. 122, in base al quale le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

In base a tale normativa, è stato determinato il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, che è pari a euro 9.536,20 compresi oneri e IRAP.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 23-09-2022, in sede di integrazione al piano del fabbisogno del personale triennale 2022-2024, è stato rideterminato in € 67.000,00 l'importo della spesa massima consentita ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010.

Nell'anno 2022 è stato rispettato il tetto per il lavoro flessibile;

Pertanto, il limite di spesa per contratti di lavoro flessibile è da considerare contenuto nel limite di spesa derivante dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e ss., della legge n. 296/2006.

Programmazione strategica delle risorse umane

Il Comune di Ruoti ha predisposto il Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, approvato preliminarmente dalla Giunta comunale con deliberazione n. 29 del 03/04/2023 come proposta ai fini dell'informazione preventiva ai soggetti sindacali ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL del comparto Funzioni locali del 16.11.2022, e successivamente allegato al Documento unico di programmazione (DUP) 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 7 del 24/04/2023.

In data 03/04/2023, giusto verbale n. 2, la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Revisore unico dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della legge n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

Preliminarmente all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale, il Comune di Ruoti ha provveduto alla verifica delle situazioni di soprannumero, ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed ha dato atto dell'adempimento con **deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 8 febbraio 2023**, cui si rinvia, dalla quale si rileva che non vi sono situazioni di soprannumero né eccedenze di personale.

Per quanto riguarda la stima del trend delle **cessazioni dal servizio**, sulla base dei pensionamenti del triennio 2023-2025, al momento della redazione del presente Piano risultano le seguenti cessazioni:

- 1 Esecutore amministrativo (area Operatori esperti, già categoria B) *decorrenza 31/08/2023*

Strategie di copertura del fabbisogno

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione (Tab. n. 8).

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

Tab. n. 8 - Programmazione del fabbisogno 2023-2025

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
<i>Annualità</i>	<i>Modalità di reclutamento</i>	<i>N. unità</i>	<i>Dettaglio</i>
2023	Concorso pubblico	2	N. 1 Istruttore direttivo informatico (<i>ex categoria D</i>)
			N. 1 Istruttore tecnico - geometra (<i>ex categoria C</i>)
			N. 1 Istruttore amministrativo-contabile (<i>ex categoria C</i>)
			N. 1 Istruttore amministrativo (<i>ex categoria C</i>)

	Scorrimento graduatorie	3	N. 1 Istruttore di vigilanza (<i>ex categoria C</i>)
	Altre modalità	=	
2024	Concorso pubblico	=	
	Scorrimento graduatorie	1	N. 1 Istruttore tecnico – geometra (<i>ex categoria C</i>)
	Altre modalità	=	
2025	Concorso pubblico	=	
	Scorrimento graduatorie	=	
	Altre modalità	=	

LAVORO FLESSIBILE			
Annualità	Modalità di reclutamento	N. unità	Dettaglio
2023	Art. 1, comma 557, legge n. 311/2004	2	N. 1 Istruttore informatico (<i>ex categoria C</i>)
	Art. 110, comma 2, D.Lgs n. 267/2000	2	N. 1 Istruttore amministrativo-contabile (<i>ex categoria C</i>)
	Art. 90 D.Lgs n. 267/2000 (selezione pubblica)	2	N. 2 Istruttore direttivo tecnico (<i>ex categoria D</i>)
2024	Art. 90 D.Lgs n. 267/2000 (selezione pubblica)	2	N. 2 Istruttori amministrativi (<i>ex categoria C</i>)
	Altre modalità	=	
2025	Art. 90 D.Lgs n. 267/2000 (selezione pubblica)	2	N. 2 Istruttori amministrativi (<i>ex categoria C</i>)
	Altre modalità	=	

Il dettaglio della strategia di copertura del fabbisogno è riportato nei prospetti recanti il “Piano occupazionale anni 2023, 2024, 2025 – Tempo indeterminato e Tempo determinato/Lavoro Flessibile” di cui all’**Allegato C** al presente Piano, contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale come allegato al Documento Unico di programmazione 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 7 del 24/04/2023.

3.4. PERCORSI FORMATIVI PER IL PERSONALE

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

La valorizzazione del capitale umano passa attraverso il riconoscimento della centralità dello strumento della formazione, che deve rappresentare un “valore” sia per le persone che per l'amministrazione.

Per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un *diritto soggettivo* e, al tempo stesso, un *dovere*; infatti, le attività di apprendimento e di formazione sono considerate lavorative a tutti gli effetti.

Per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica, e non possono essere assimilate a una mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.

Il tema della formazione del capitale umano è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che mira alla costruzione di una nuova pubblica amministrazione fondata sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (*re-skilling*).

Le priorità della formazione individuate dal PNRR hanno trovato una specificazione nel Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione “*Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese*” adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022.

In attuazione del suddetto Piano strategico di formazione dei dipendenti pubblici, il 23 marzo 2023 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato un'apposita direttiva indirizzata a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001, con lo scopo di fornire indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale.

L'attuazione dei principi e delle indicazioni contenute nella Direttiva è affidata ai responsabili della gestione delle risorse umane e, negli enti in cui sono presenti, ai responsabili della formazione, che devono operare in sinergia con gli altri ruoli organizzativi, innanzitutto il Responsabile per la transizione digitale, per quanto riguarda la formazione finalizzata allo sviluppo delle competenze digitali. Ma, più in generale, l'attuazione della Direttiva riguarda tutti i dirigenti/responsabili apicali delle strutture organizzative, cui è affidato il compito di gestire le risorse umane promuovendone lo sviluppo e la crescita. In questa prospettiva, la promozione della formazione e, in particolare, la partecipazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze costituisce un obiettivo di *performance* dei dirigenti/responsabili.

Con specifico riferimento allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei *target* fissati dal PNRR, il Dipartimento della Funzione pubblica ha messo a disposizione delle amministrazioni la piattaforma “*Syllabus*”, attraverso la quale i dipendenti pubblici possono valutare, tramite uno specifico test, le proprie competenze digitali e, in base ai risultati ottenuti, seguire appositi moduli formativi per migliorarne il livello.

Le amministrazioni pubbliche che non hanno ancora aderito all’offerta formativa del Dipartimento della funzione pubblica sulle competenze digitali sono tenute a registrarsi sulla piattaforma “*Syllabus*” del Dipartimento, entro il 30 giugno 2023, indicando il proprio responsabile della formazione, nonché ad individuare e abilitare i dipendenti da avviare alle attività formative.

Entro sei mesi dalla registrazione in piattaforma, le amministrazioni devono assicurare il completamento delle attività di *assessment* (testo iniziale) e l’avvio della della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti (non computando in tale percentuale i dipendenti che non utilizzano le tecnologie, come ad esempio il personale operaio).

L’obiettivo della formazione sulle competenze digitali è finalizzato al conseguimento, da parte di ciascun dipendente, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di *assessment* iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus “Competenze digitali per la PA” (obiettivo formativo). Più precisamente, ciascun dipendente deve conseguire il miglioramento della padronanza delle competenze oggetto della formazione per almeno un livello (ad esempio, da base ad intermedio); tuttavia, può scegliere di proseguire il percorso di miglioramento delle proprie competenze – tenuto anche conto del fatto che il catalogo della formazione sarà progressivamente aggiornato – fino a giungere al livello di padronanza avanzato.

L’obiettivo formativo previsto per i dipendenti dovrà essere conseguito *entro sei mesi dall’avvio delle attività formative*.

Negli anni successivi, le amministrazioni dovranno pianificare nel PIAO lo sviluppo delle competenze digitali dei propri dipendenti in modo tale da assicurare il conseguimento dei seguenti obiettivi:

1. completamento delle attività di *assessment* e conseguimento dell’obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% *entro il 31 dicembre 2024*;
2. completamento delle attività di *assessment* e conseguimento dell’obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% *entro il 31 dicembre 2025*.

I predetti adempimenti in materia di competenze digitali sono pertanto assunti dal Comune di Ruoti quali obiettivi generali in materia di pianificazione delle attività formative e saranno esplicitati in termini di obiettivi gestionali all’interno del Piano della performance.

In aggiunta alle strategie di formazione di carattere generale, finalizzate all’accrescimento delle competenze digitali del personale, il Comune di Ruoti ritiene di individuare ulteriori obiettivi formativi specifici correlati a finalità strategiche connesse alla propria missione, ovvero a particolari obiettivi di performance, o ancora a specifiche figure professionali. Rientrano, in particolare, tra gli obiettivi formativi specifici i seguenti:

- formazione finalizzata al conseguimento, da parte di determinate figure professionali (es. responsabili di procedimento), del più ampio grado di operatività e autonomia in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto in modo particolare dell’evoluzione della normativa: per il 2023 si dovrà programmare un’adeguata formazione in materia di procedimenti di appalto e concessione, in conseguenza dell’entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36);

- formazione per neo-assunti sui temi in materia di etica pubblica (art. 4 decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36);

- formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (in base alla legge 6 novembre 2012, n. 190);

- formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro (art. 37 decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81).

Nell'elaborazione dei piani di formazione del personale, in attuazione degli obiettivi fissati con il presente PIAO, si dovrà tener conto di quanto previsto, in materia di formazione del personale, dal CCNL del comparto "Funzioni locali" 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, in particolare agli artt. 54 ("*Principi generali e finalità della formazione*"), 55 ("*Destinatari e processi della formazione*"), 56 ("*Pianificazione strategica di conoscenze e saperi*"), tenendo conto che ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. i), del medesimo CCNL, costituisce materia di "confronto" con i soggetti sindacali la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

In ogni caso, la pianificazione delle attività formative da parte di questo ente dovrà garantire che a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", in base ad una programmazione che segua l'iter innanzi descritto, vengano fornite almeno 24 ore di formazione/anno.

Per quanto riguarda la misurazione e la valutazione dei risultati conseguiti in materia di formazione, questo ente adotterà i seguenti sistemi di monitoraggio:

a) indicatori di output/di realizzazione:

- n. dipendenti partecipanti a corsi di formazione/n. totale dipendenti dell'ente;
- n. dipendenti che hanno completato la formazione/n. dipendenti partecipanti;
- n. ore di formazione annue complessive fruite/n. totale dipendenti dell'ente;
- n. ore di formazione in presenza/n. ore complessive di formazione;
- n. ore di formazione a distanza/n. ore complessive di formazione;

b) indicatori di outcome/impatto:

- gap tra il livello di conoscenze e/o competenze "in entrata" e quello "in uscita";
- sviluppo delle conoscenze individuali e/o di gruppo;
- percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale.

La partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati e i risultati di tale attività saranno valutati dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale, attraverso la previsione di specifici obiettivi individuali all'interno delle schede di programmazione della performance.

Inoltre, il raggiungimento degli obiettivi formativi da parte dei dipendenti dovrà rilevare anche in termini di "competenze e capacità acquisite attraverso percorsi formativi" ai fini delle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 12 del CCNL 16.11.2022 e di progressioni tra le aree.

4. SEZIONE MONITORAGGIO

La sezione Monitoraggio indica le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

In base all'articolo 5 del decreto 30 giugno 2022, n. 132, il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene secondo le indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC). Per la Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV) di cui all'art. 14 del D.Lgs n. 150/2009 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs n. 267/2000.

Di conseguenza, il monitoraggio delle sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione sarà effettuato secondo le modalità indicate nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, richiamato nella precedente sezione 2.3, e avvalendosi delle strutture di Audit previste dai regolamenti interni di questo Ente.