



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Triennio 2025 - 2027

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

approvato con DGC _____



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

PREMESSA	3
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
SEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO	7
SEZIONE 2.2 - PERFORMANCE	7
SEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	9
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	11
SEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA	11
3.1.1 - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	15
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	17
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	19
3.1.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale	20
SEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	31
SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	31
3.3.1 Le risorse umane	31
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	40
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	49



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

PREMESSA

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- a. il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa (art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 *ter* del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
- b. il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo (art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124);
- c. il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-*ter* del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- d. il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- e. il Piano delle azioni concrete (art. 60 *bis*, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- f. il Piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, il compito principale che questa Amministrazione si è posta è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata quindi tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione;



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Celano
Indirizzo	Piazza IV Novembre
Sindaco	Ing. Settimio Santilli
Durata dell'incarico	5 anni
Sito internet istituzionale	www.comune.celano.aq.it
Telefono	086379541
Email istituzionale	protocollo@comune.celano.aq.it
Pec	comune.celano@pec.it
Codice fiscale/P.IVA	00094090669
Codice Istat	066032



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

Codice Ipa	c_c426
Personale	>50
Sito internet	www.comune.celano.aq.it
Comparto di appartenenza	Enti Locali
Abitanti al 31.12.2024	10311



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO

Il Comune di Celano presenta n. 12 aree di intervento strategico che rappresentano le politiche essenziali da cui sono derivati i programmi, progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato.

Tali Linee Programmatiche, che attengono a vari ambiti di intervento dell'Ente, sono state così denominate:

- 1 - INFRASTRUTTURE E SERVIZI
- 2 - TURISMO
- 3 - POLITICHE GIOVANILI
- 4 - POLITICHE SOCIALI
- 5 - SPORT
- 6 - AGRICOLTURA
- 7 - POLITICHE DI BILANCIO
- 8 - POLITICHE AMBIENTALI
- 9 - ISTRUZIONE
- 10 - CULTURA
- 11 - POLITICHE RAPPORTI CON ENTI SOVRACOMUNALI
- 12 - PROGRAMMA BORGGHI CELANO CITTA'



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 del 27 dicembre 2024, che qui si ritiene integralmente riportata.

SEZIONE 2.2 - PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La performance è definita come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività.

Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Gli obiettivi elaborati già ricalcano quanto richiesto, ovvero che si enucleino:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Inoltre, riprendono le strategie di creazione di valore pubblico, in continuità con il DUP.

Obiettivi di Performance: Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano della Performance, (Allegato 1).

SEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012, che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT) viene allegato quale sottosezione unitamente agli Allegati 4A, 4B, 5, 5.1 per formarne parte integrante e sostanziale.



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi.

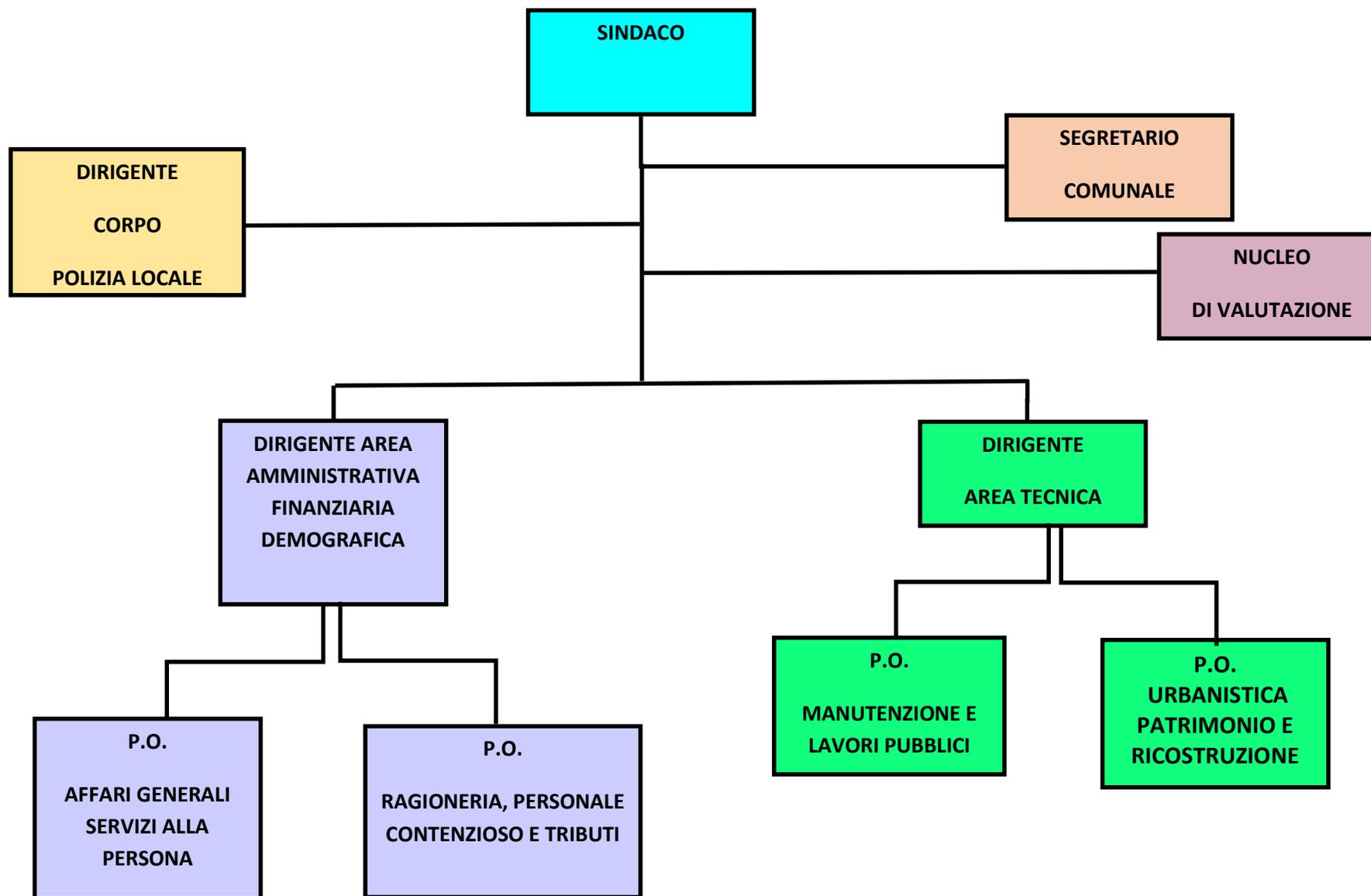
L'organizzazione interna dell'Ente è schematizzata nel seguente organigramma.



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

MODELLO ORGANIZZATIVO





COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

Il dettaglio della struttura organizzativa al 31.12.2024 è il seguente:

ORGANIGRAMMA

AREA DI INQUADRAMENTO	
DIRIGENTI	1
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	13
ISTRUTTORI	34
OPERATORI ESPERTI	12
OPERATORI	0



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

3.1.1 - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

L'ente intende individuare in questa sede gli obiettivi e le azioni per assicurare la parità di genere nell'ambiente di lavoro.

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246") prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

La dotazione organica del personale dipendente alla data del 31/12/2024 risulta essere la seguente:

Lavoratori	Dirigenti	Funzionari ed elevata qualificazione	Istruttori	Operatori esperti	Operatori	Totale	%
Donne	1	9	17	4		31	51,67
Uomini		4	17	8		29	48,33
Totale	1	13	34	12		60	100



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

Obiettivi

Dalla rilevazione della dotazione organica del personale dipendente alla data odierna si desume che non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile. Si specifica, in ogni caso, che i percorsi per l'accesso o l'avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto della pari opportunità. La formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Dirigente. L'organizzazione del lavoro è progettata e strutturata con modalità che favoriscono per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. Nel Regolamento recante la disciplina vigente dell'orario di lavoro e di servizio del personale dipendente del Comune di Celano è prevista la possibilità di concordare, in casi particolari, orari differenziati in accoglimento alle proposte dei dipendenti medesimi; nel medesimo Regolamento è altresì prevista la flessibilità sia entrata che in uscita

L'Amministrazione comunale si prefigge come obiettivo di continuare:

a garantire quanto in atto e sopra relazionato in ordine alla formazione del personale e alle modalità organizzative del lavoro con riferimento alla strutturazione dell'orario di lavoro;

a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

Azioni positive

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti azioni positive:

1. garantire un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone;
2. autorizzare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili;
3. favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso il miglioramento dei flussi informativi casa/lavoro attraverso il sistema informatico, tra amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza);
4. garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di concorso/selezione di personale;
5. riservare alle donne, in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni, la partecipazione in misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità.



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione, precisandosi che la programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Indicatore	Valore di partenza	Target I^ anno	Target II^ Anno	Target III^ Anno
N. servizi online accessibili con SPID / n. totale servizi erogati	3	5	5	5
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	6	8	8	8
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	10	14	14	14
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie,	Sì	Sì	Sì	Sì



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)				
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	0,5	0,5	1	1
Dipendenti con firma digitale	15	20	25	30

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione, precisandosi al contempo che la programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

Indicatore	Valore di partenza	Target I^ anno	Target II^ Anno	Target III^ Anno
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	21,21	21,00	20,00	19,00
Parametri deficitari/Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno/ Si o No	No	No	No	No
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	29	26	25	25



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

3.1.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

INDICATORE	Valore di Partenza	Target 1° Anno	Target 2° Anno	Target 3° Anno
n. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	0,8	0,8	0,9	0,9



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

Sottosezione piano di formazione del personale anni 2025-2027

Premessa

Come noto, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 7 settembre 2022, n. 209, adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113, nel definire il contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione (c.d. PIAO), ha previsto che alla sezione 3.2 "Organizzazione e capitale umano", sottosezione di programmazione 3.2.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale", l'Amministrazione indichi, tra le varie voci, altresì "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".

E' altresì noto che, nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- l'articolo 1, comma 1, lettera c) del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- l'articolo 49-bis del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018 e l'articolo 55 del CCNL funzioni locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore efficacia dell'attività delle amministrazioni;



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

- il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio;
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, applicabile dal 25 maggio 2018, il quale prevede un obbligo di formazione per tutte le figure presenti nell'organizzazione degli enti (i responsabili del trattamento, gli incaricati...);
- il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: 1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- il D.P.R. 62/2013 rubricato "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" all'articolo 15 comma 5 ha disposto che al personale delle pubbliche amministrazioni siano rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità per conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti;



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, (...) con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda (...) e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro (...)"

- il protocollo d'intesa fra il Ministro per la P.A. e il Ministro dell'università e della ricerca del 7 ottobre 2021 nel quale emerge l'importanza dell'accrescimento del livello di formazione e dell'aggiornamento professionale del personale delle pubbliche amministrazioni, quale leva di effettivo sviluppo delle amministrazioni nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi da erogare a cittadini e imprese, anche nel quadro della efficiente attuazione dei progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR);

- la recente Direttiva del Ministro Zangrillo del 23 marzo 2023, avente ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" che fornisce indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, e affidate ai dirigenti, per i quali rappresentano un obiettivo di performance, "dando avvio" ai percorsi formativi sulla nuova piattaforma per la formazione dei dipendenti.

Principi fondamentali alla base della programmazione formativa

Nell'ambito dei processi di riforma e cambiamento della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmatici. Si caratterizza infatti come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi programmati; soprattutto negli ultimi anni, la formazione ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa ed investimento.

Anche la recente Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", individua la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone quale strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni, collocandola al centro del loro processo di rinnovamento. Il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico e della dirigenza pubblica che ne esercita per legge le funzioni, specialmente quando preposta ad uffici dirigenziali con competenze generali in materia di gestione del personale. È compito del dirigente gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale. La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

L'Amministrazione pertanto si impegna a promuovere e a favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità. L'aggiornamento professionale infatti costituisce un impegno costante, nell'ambito di una politica attiva di sviluppo delle risorse umane, finalizzata alla crescita continua della qualificazione professionale del personale, al perseguimento di un livello maggiore di efficienza ed efficacia, nell'assolvimento delle funzioni prescritte e degli obiettivi istituzionali. L'attività di formazione è finalizzata a garantire che ciascun dipendente acquisisca le specifiche competenze culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura cui è assegnato ed a fronteggiare gli eventuali processi di ristrutturazione organizzativa. Il ruolo della formazione non è limitato ad interventi straordinari per supportare le strategie di cambiamento, ma va inteso quale strumento essenziale per un adeguamento costante della professionalità del personale. E' intenzione dell'Amministrazione erogare formazione, attingendo ove possibile alle risorse interne all'ente, nell'ambito della costante e attenta riduzione dei costi.

Fasi del processo formativo

- a) analisi del fabbisogno (invito ai dirigenti, valutazione e comparazione delle necessità formative rappresentate);
- b) integrazione con le strategie dell'amministrazione;



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

- c) confronto con le rappresentanze sindacali;
- d) comparazione tra le esigenze segnalate e le disponibilità finanziarie;
- e) definizione delle priorità;
- f) programmazione interventi partendo dall'individuazione delle tematiche comuni a più settori ed a quelle specifiche di settore;
- g) organizzazione e gestione dei corsi;
- h) controllo, analisi e valutazione dei risultati;
- i) aggiornamento banche dati del personale.

I processi formativi devono essere governati, monitorati e controllati al fine di valutarne l'efficacia e la qualità.

I corsi proposti per il triennio 2025-2027

La Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica, precedentemente citata, individua, pur senza pretesa di esaustività, gli ambiti formativi ritenuti obbligatori per tutte le amministrazioni risultano essere i seguenti:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità;
- e) contratti pubblici;
- f) lavoro agile;



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

g) pianificazione strategica.

In termini più generali, la disciplina del PIAO stabilisce che gli obiettivi formativi annuali e pluriennali devono essere “finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali”.

Sulla necessità del rafforzamento delle conoscenze digitali insiste, in particolare, anche la disciplina pattizia, secondo la quale le amministrazioni “favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l’acquisizione e l’arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base”.

Alla luce pertanto di quanto richiamato dalla Direttiva, il piano della formazione 2025-2027, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso del triennio. Il piano formativo del Comune di Celano è suddiviso per aree tematiche:

a) AREA TEMATICA - area “anticorruzione”:

- ✓ aggiornamento su normativa Anticorruzione e trasparenza;
- ✓ novità introdotte con il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione UNI ISO 9001 e 37001: Certificazioni di qualità e per la prevenzione della corruzione;
- ✓ etica pubblica - valore pubblico;
- ✓ nuovo codice di comportamento aggiornato, con particolare riferimento all’utilizzo delle tecnologie informatiche e dei social media;
- ✓ corso di approfondimento per controlli della documentazione amministrativa e delle autocertificazioni;

b) AREA TEMATICA - area “finanziaria/contabile”:

- ✓ novità retributive e previdenziali per i dipendenti pubblici, derivanti dalla Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio per l’anno 2023);
- ✓ adempimenti contabili nuovi, per istruttoria appalti lavori pubblici;
- ✓ emissione fatture con “Pago Pa” e liquidazioni approfondimenti in tema di aumenti e revisioni prezzi;
- ✓ piattaforma Certificazione Crediti e relativi obblighi di conservazione di natura fiscale e civilistica – nuovi adempimenti e funzionalità nella Piattaforma PagoPA ai fini del miglioramento della gestione delle entrate;



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

- ✓ rendiconto 2024 - Illustrazione novità normative - Azioni preparatorie per la predisposizione del rendiconto Illustrazione dei modelli del rendiconto 2024 – Avanzo di amministrazione 2024 e regole per l'applicazione;
- ✓ salvaguardia degli equilibri di bilancio - attività propedeutiche per la verifica degli equilibri – novità normative;
- ✓ fabbisogni standard e riflessi sul fondo di solidarietà comunale;
- ✓ corsi aggiornamento ricezione fattura elettronica – Piattaforma Certificazione Crediti e relativi obblighi di conservazione di natura fiscale e civilistica – nuovi adempimenti e funzionalità nella Piattaforma PagoPA ai fini del miglioramento della gestione delle entrate dell'Ente. Piattaforma PagoPA ai fini del miglioramento della gestione delle entrate dell'Ente.

c) AREA TEMATICA - area "giuridico/amministrativa":

- ✓ regolamento sulla protezione dei dati personali GDPR;
- ✓ L. 241/1990 TUEL - d.lgs. 118/2011;
- ✓ il nuovo CCNL enti locali il PNRR (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza) – condizionalità specifiche, monitoraggio e controllo;
- ✓ corsi di formazione alla predisposizione del PIAO ed elaborazione delle sezioni – correlata performance- concetto di valore pubblico e di valutazione integrata – anticorruzione e antimafia;
- ✓ predisposizione della Relazione di fine mandato 2021-2026 (articolo 4 D. Lgs. 6 settembre 2011, n.149 e ssmm) – primo semestre 2026;
- ✓ metodologie di redazione dei documenti di programmazione (DUP-PIAO) per migliorare la qualità e la fruibilità dei contenuti;
- ✓ PNRR monitoraggio e rendicontazione;
- ✓ partecipazioni societarie pubbliche;
- ✓ corsi di formazione per definizione e modalità di copertura delle spese di investimento;
- ✓ il Codice degli Appalti - appalti – operatori economici esteri: partecipazione alle gare e stipula di contratti;
- ✓ affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici, con particolare riferimento alla materia dei lavori pubblici;
- ✓ piattaforme MEPA;
- ✓ aggiornamento sulle scritture private artistiche;
- ✓ contrattualistica per lo spettacolo dal vivo con particolare riferimento al contratto di rappresentazione;
- ✓ gestione tecnico amministrativa dei finanziamenti (fondi statali o regionali, PNRR, POR FESR);
- ✓ progetti europei;



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

- ✓ appalti/Acquisti con particolare riferimento a servizi di pulizia e fornitura di beni e servizi;
- ✓ assicurazioni (rapporti con le compagnie e gestione sinistri);
- ✓ corso di polizia amministrativa-commerciale;
- ✓ corso di polizia edilizia;
- ✓ corso di infortunistica stradale;
- ✓ corso sulle ultime modifiche introdotte nel codice della strada, con particolare riferimento alla mobilità ciclistica, con monopattini elettrici e micromobilità;
- ✓ corso in materia di privacy e accesso agli atti, con particolare riferimento alle problematiche connesse con la video-sorveglianza;
- ✓ diritto di accesso agli atti;
- ✓ predisposizione degli atti amministrativi; normativa e procedure di gara per gli atti di gestione del patrimonio;
- ✓ regime fiscale per gli atti di gestione del patrimonio;
- ✓ contabilità economico-patrimoniale;
- ✓ contabilità analitica;
- ✓ Conto del Patrimonio, sessione formativa svolta anche in coordinamento con altri Enti Territoriali;
- ✓ gestione della digitalizzazione di dati, documenti e processi degli archivi pubblici finalizzati alla conservazione e valorizzazione dei patrimoni documentali;
- ✓ corsi di archivista digitale e gestione documentale;
- ✓ formazione continua obbligatoria in materia forense, in base alla legge professionale;
- ✓ nuovo Codice dell'ambiente;
- ✓ pillole formative per i nuovi assunti / mobilità interna su varie tematiche di interesse comune e specifico e sugli applicativi in uso nell'ente. Ove possibile si procederà coinvolgendo il personale interno all'ente;
- ✓ corsi aggiornamento ricezione fattura elettronica – Piattaforma Certificazione Crediti e relativi obblighi di conservazione di natura fiscale e civilistica – nuovi adempimenti e funzionalità nella - Piattaforma PagoPA ai fini del miglioramento della gestione delle entrate dell'Ente;
- ✓ corso in materia di sicurezza urbana (polizia locale);

d) AREA TEMATICA – area “informatica e digitale”:



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

- ✓ sicurezza informatica e protezione dei dati gestione siti internet, wordpress, percorsi formativi di "alfabetizzazione digitale";
- ✓ percorsi formativi sull'uso delle applicazioni per social media sia per gli aspetti di funzionamento tecnico sia per la creazione di contenuti (uso dei programmi di grafica e video) applicativo office;
- ✓ corso avanzato di Microsoft Word: gestione stili, formattazione avanzata di un documento, riferimenti interni... applicativo office – corso avanzato di excel protocollo J-IRIDE Applicativo OFFICE 365-funzionalità disponibili, outlook e gestione della posta, word, excel di base e avanzato;

e) AREA TEMATICA – area “organizzazione del lavoro”:

- ✓ rapporto tra pubbliche amministrazioni ed enti del terzo settore;
- ✓ percorso di change management finalizzato a semplificazione amministrativa, digitalizzazione e accessibilità dei servizi;
- ✓ piano triennale azioni positive – formazione in materia;

f) AREA TEMATICA – area “tecnica”:

- ✓ approfondimenti in materia di risparmio energetico, sostenibilità ambientale, comunità energetiche;
- ✓ progettazione B.I.M. (Building Information Modeling)- a decorrere dal 1 gennaio 2025 sarà obbligatorio per le stazioni appaltanti adottare metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni per la progettazione e la realizzazione di opere di nuova costruzione e per gli interventi su costruzioni esistenti per importo a base di gara superiore a 1 milione di euro, ad esclusione di interventi di ordinaria e straordinaria manutenzione, ai sensi dell'art.43 del Nuovo Codice degli Appalti (D.lgs.n.36/2023);
- ✓ corso sui compiti del direttore lavori opere pubbliche;
- ✓ corso su nuove pavimentazioni stradali;
- ✓ progettazione verde urbano;
- ✓ Il P.P.P. Partenariato Pubblico privato ed il P.F. Project Financing opere di urbanizzazione - "valutazione/analisi" sui casi concreti attualmente in gestione;
- ✓ corso BASE Catasto (aspetti normativi e operativi);
- ✓ corso di Aggiornamento Conservatoria dei Registri Immobiliari ora denominato Ufficio di Pubblicità Immobiliare (aspetti operativi e normativi);
- ✓ corso di Aggiornamento su Barriere Architettoniche D.M. 236/89;



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

- ✓ corso Base Arcgis Pro;
- ✓ corso su VAS/VALSAT;
- ✓ corso sulla rigenerazione urbana;
- ✓ corso sulla formazione della strumentazione urbanistica ex L.R. 24/2017;
- ✓ corso per l'apprendimento dell'utilizzo del software ArcGis (strumento geospaziale) (per personale tecnico);
- ✓ RUE; lettura degli strumenti urbanistici; approfondimenti in ambito "Estimativo" (Valutazioni Comparative" ed "Analisi dei piani Finanziari) e di "Valorizzazione del Patrimonio";
- ✓ utilizzo dell'applicativo "Autocad";
- ✓ sistemi informativi territoriali georeferenziati (GIS) con particolare riferimento all'utilizzo di piattaforme software opensource (Qgis, Grass, ecc); tecniche di rilievo del territorio mediante strumentazione GPS; rilievo del territorio e fotogrammetria con SAPR (Sistemi Aeromobili a Pilotaggio Remoto); tecniche di riconfinazione analitica dei confini di mappa finalizzate allo svolgimento di incarichi di regolamento di confini; corso di livello avanzato inerente il Catasto Fabbricati e la Procedura Docfa; corso di livello avanzato relativo al Catasto Terreni e utilizzo della Procedura Pregeo;
- ✓ modalità di copertura delle spese di investimento gestione delle convenzioni urbanistiche sotto tutti i necessari aspetti: verifiche da effettuare sul soggetto attuatore, stesura del testo della convenzione e individuazione di uno schema-tipo, problemi di gestione del contratto sia dal punto di vista civilistico che uno schema-tipo, problemi di gestione urbanistico, garanzie fideiussorie, tempi/scadenze di gestione da indicare in convenzione, del contratto sia dal punto di vista civilistico che urbanistico, garanzie fideiussorie, tempi/scadenze di gestione da indicare in convenzione,
- ✓ tecniche di rilievo del territorio mediante strumentazione GPS; Rilievo del territorio e fotogrammetria con SAPR (Sistemi Aeromobili a Pilotaggio Remoto);
- ✓ tecniche di riconfinazione analitica dei confini di mappa finalizzate allo svolgimento di incarichi di regolamento di confini;
- ✓ corso di livello avanzato inerente il Catasto Fabbricati e la Procedura Docfa; corso di livello avanzato relativo al Catasto Terreni e utilizzo della Procedura Pregeo;
- ✓ estimo di aree e fabbricati;
- ✓ nuova strumentazione urbanistica per la valorizzazione del patrimonio;
- ✓ tutela del Demanio;



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

- ✓ il patrimonio pubblico: la gestione dei beni, gli inventari e gli obblighi di rendicontazione amministrativa;
- ✓ corsi di aggiornamento su normative regionali e statali in materia edilizio-urbanistica e su discipline correlate quali ad esempio rendimento energetico e fonti rinnovabili (per personale istruttori tecnici);
- ✓ corso aggiornamento normativo regionale e statale tematiche edilizio urbanistiche e gestione procedimenti complessi;
- ✓ corsi di archivistica digitale e gestione documentale.

Come da disposizioni normative, specifiche sezioni del Piano sono dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione. Nello specifico sarà realizzata in collaborazione con gli uffici competenti tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti: - Anticorruzione e trasparenza - Codice di comportamento - GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati - CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale – Sicurezza sul lavoro.

Le attività formative saranno programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula;
2. Formazione attraverso webinar;
3. Formazione in streaming.

Si intende attivare il percorso di formazione obbligatorio rivolto a tutti i dipendenti dell'ente ricorrendo ad apposite piattaforme;

L'erogazione dei corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati, ai tutti i responsabili di struttura dell'ente.



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

In sede di monitoraggio finale della presente sotto-sezione si provvederà a rendicontare per ciascun intervento formativo attuato nell'anno quanto segue:

1. area di competenze e relativo ambito di competenza (o tema di riferimento);
2. eventuale carattere di obbligatorietà della formazione, riportandone il riferimento normativo;
3. destinatari (target), espressi sia in termini di tipologia, differenziando al minimo i dirigenti dal personale non dirigente, che in termini numerici;
4. modalità di erogazione della formazione (ad esempio apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc.);
5. numero di ore di formazione pro-capite previste e realizzate;
6. risorse attivabili, specificando, in particolare, il ricorso alla piattaforma Syllabus o di altre fonti (ad esempio SNA e relativi poli territoriali, operatori di mercato, corsi autoprodotti, etc.);
7. tempi di erogazione, ovvero il periodo di riferimento in cui è stata attuata la formazione.

SEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Celano è in procinto di adottare un apposito Regolamento, previo incontro con i sindacati, per procedere alla definizione di un programma di attività per l'attuazione e l'organizzazione del lavoro agile.



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 Le risorse umane

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sottosezione di programmazione, ciascuna amministrazione indica:

- rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

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

L'analisi di contesto nel quale si colloca la programmazione strategica dell'ente non può non tener conto delle risorse umane disponibili, partendo dall'esposizione della loro evoluzione storica e della loro composizione attuale. Il dato pregiudiziale di cui occorre tenere conto è la progressiva diminuzione del numero dei dipendenti e l'elevata età media dei dipendenti rimasti, conseguenza delle limitazioni alle assunzioni che hanno caratterizzato diversi anni, col blocco del turn-over e il conseguente mancato ricambio generazionale.

In relazione alle dinamiche gestionali, l'ente elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attraverso:

-Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse -

un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

modifica della distribuzione del personale fra servizi;

modifica del personale in termini di livello /inquadramento;

-Strategia di copertura del fabbisogno.



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

L'Ente predispone il piano occupazionale che indica le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni;

- Formazione del personale, in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo.

La consistenza del personale al 31/12/2024, suddiviso per inquadramento professionale risulta dal seguente prospetto:

AREA FINANZIARIA AMMINISTRATIVA DEMOGRAFICA					
1		Dirigente *		t. det. - t. pieno	
SERVIZIO RAGIONERIA PERSONALE CONTENZIOSO E TRIBUTI (posizione organizzativa)					
UFFICIO RAGIONERIA E CONTENZIOSO					
	Area Inquadramento	Profilo professionale		Tipologia Rapporto Lavoro	
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione - Titolare Incarico di EQ	Funzionario amministrativo-contabile	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

1	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
0,5	Operatori esperti	Operatore amministrativo esperto	18	Dipendente Tempo Indeterminato e Parziale al 50%	
0,5	Operatori esperti	Operatore amministrativo esperto	18	Dipendente Tempo Indeterminato e Parziale al 50%	
UFFICIO PERSONALE					
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo-contabile	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Operatori esperti	Istruttore amministrativo-contabile	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
UFFICIO TRIBUTI					
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo-contabile	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Operatori esperti	Operatore amministrativo esperto	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

SERVIZIO AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA (posizione organizzativa)

AFFARI GENERALI

1	Funzionari ed Elevata Qualificazione - Titolare Incarico di EQ	Funzionario amministrativo	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	

UFFICIO SOCIALE E SERVIZI ALLA PERSONA

1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario socio assistenziale	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Funzionario ed Elevata Qualificazione	Funzionario socio assistenziale	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	

UFFICIO ANAGRAFE, STATO CIVILE ED ELETTORALE

1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	**



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

1	Istruttori	Istruttore amministrativo	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
UFFICIO INFORMATICO					
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
UFFICIO PROTOCOLLO/USCIERATO					
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
0,5	Operatori esperti	Operatore amministrativo esperto	18	Dipendente Tempo Indeterminato e Parziale al 50%	
AREA TECNICA					
		Dirigente ad interim		t. det. - t. pieno	
SERVIZIO MANUTENZIONI E LAVORI PUBBLICI (posizione organizzativa)					
	Area Inquadramento	Profilo professionale		Tipologia Rapporto Lavoro	



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

UFFICIO MANUTENZIONE					
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione - Titolare Incarico di EQ	Funzionario tecnico	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Operatori esperti	Operatore tecnico esperto	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Operatori esperti	Operatore tecnico esperto	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Operatori esperti	Operatore tecnico esperto	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Operatori esperti	Operatore tecnico esperto	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
0,5	Operatori esperti	Operatore amministrativo esperto	18	Dipendente Tempo Indeterminato e Parziale al 50%	
UFFICIO CIMITERIALE					
1	Operatori esperti	Operatore amministrativo esperto	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Operatori esperti	Operatore amministrativo esperto	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
UFFICIO LAVORI PUBBLICI					
	Area Inquadramento	Profilo professionale		Tipologia Rapporto Lavoro	



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario tecnico	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Istruttori	Istruttore tecnico	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Istruttori	Istruttore tecnico	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
SERVIZIO URBANISTICA, PATRIMONIO E RICOSTRUZIONE (Posizione organizzativa)					
	Area Inquadramento	Profilo professionale		Tipologia Rapporto Lavoro	
UFFICIO URBANISTICA E PATRIMONIO					
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione - Titolare Incarico di EQ	Funzionario tecnico	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Istruttori	Istruttore tecnico	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Istruttori	Istruttore tecnico	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
SUAP (COMMERCIO) E POLIZIA AMMINISTRATIVA					
0,5	Operatori esperti	Operatore amministrativo esperto	18	Dipendente Tempo Indeterminato e Parziale al 50%	



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

				Indeterminato e Pieno	
1	Istruttori	Istruttore Polizia Locale	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	
1	Istruttori	Istruttore Polizia Locale	36	Dipendente Tempo Indeterminato e Pieno	**
STAFF SINDACO					
1	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo	36	Dipendente Tempo Determinato e Pieno	
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	36	Dipendente Tempo Determinato e Pieno	
1	Operatori esperti	Operatore amministrativo esperto	36	Dipendente Tempo Determinato e Pieno	

* Dirigente art. 110 TUEL

** Posto vacante dall'01/01/2025 a seguito di pensionamento.

Requisiti normativi ai fini assunzionali:

- non è presente alcun dipendente extra dotazione organica e non vi sono eccedenze di personale;
- non sono stati esternalizzati servizi e quindi non ricorrono le condizioni di trasferimento di personale dipendente alle dipendenze del nuovo soggetto;
- sono rispettate le norme sul collocamento obbligatorio di cui alla legge 68/1999 smi;
- l'Ente non versa nelle condizioni strutturalmente deficitarie di cui agli artt. 242 e 243 del TUEL 267/2000.



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

Requisiti adempimentali:

- corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;
- approvazione, nei termini di legge, del bilancio di previsione e del rendiconto di gestione;
- trasmissione dei documenti alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP) entro 30 giorni dalla rispettiva approvazione.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

La capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa e della 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, sono individuate nel Documento unico di programmazione approvato con Delibera di Consiglio comunale n. 47 del 27/12/2024.

Dalla rilevazione dei fabbisogni di personale da parte del Dirigente e dei responsabili e dall'esame della dotazione organica esistente, è emerso che il Comune di Celano non presenta personale in eccedenza o dipendenti in soprannumero e, pertanto, può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n.165/2001, sopra citato.

Alla data del 31/12/2024 il Comune di Celano risulta in regola con il rispetto delle quote di riserva di cui alla L. 12/03/1999 n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

Il D.M. 17/03/2020 ha introdotto la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno del



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione; Lo stesso D.M. 17/03/2020 all'art. 4 definisce i valori soglia di massima spesa del personale, individuando, per la fascia in cui è inserito il comune di Celano, il valore di 27% quale limite massimo tra il rapporto della spesa del personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2021-2022-2023) mentre l'art. 5 del decreto ha cessato di esplicitare i suoi effetti al 31/12/2024 per cui, alle regole attuali, per la programmazione del fabbisogno 2025/2027 (annualità 2025) la soglia di riferimento dovrà essere individuata secondo i valori fissati dall'art 4 e dalla relativa Tabella 1.

Sulla base di quanto detto sopra è stata conseguentemente effettuata la rilevazione dei valori di bilancio ai fini della dimostrazione della soglia all'interno della quale il Comune di Celano è tenuto ad operare ai fini assunzionali, con le risultanze di cui alla seguente tabella:

Anno ultimo rendiconto approvato	2023
Numero abitanti	10328
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2023
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	
Totale spesa	2.386.915,31



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni	12.948.699,20
F.C.D.E.	1.252.311,61
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	11.696.387,59

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
20,41	27,00 %	31,00 %	6,59 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Totale spesa con incremento massimo	3.158.024,65
-------------------------------------	--------------

Il programma triennale 2025/2027 di fabbisogno del personale avrà come elemento fondamentale ed imprescindibile la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'Ente, ciò che, come già anticipato, comporta il progressivo superamento del tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica (cd. di diritto), trovando la sua compiuta valutazione nel nuovo sistema di calcolo delle quote assunzionali.

Il citato Programma triennale 2025/2027 di fabbisogno del personale assumerà a riferimento la dotazione organica intesa come spesa potenziale massima e la copertura dei posti vacanti avverrà nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, ovvero, la dotazione organica dell'Ente sarà costituita dal personale in servizio al 31/12/2024, elemento a cui si aggiungeranno le assunzioni potenzialmente previste per gli anni 2025, 2026 e 2027 (c.d. dotazione organica di fatto);



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

Le linee di sviluppo della programmazione di fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027 terranno conto anche dei seguenti ulteriori elementi:

- delle esigenze espresse dai Responsabili dei vari Servizi dell'Ente;
- delle assunzioni da effettuarsi nel corrente esercizio variamente correlate alle assunzioni programmate con gli strumenti di pianificazione precedenti, nella misura prevista dal presente atto, le cui procedure assunzionali non sono state ancora attuate; alle cessazioni dei dipendenti nel triennio 2025/2027, alle ulteriori assunzioni, diverse da quelle sin qui espresse, consentite dalla capacità assunzionale dell'Ente, il tutto dando atto che la relativa spesa, è espressa all'interno degli elaborati allegati alla citata deliberazione di approvazione del DUP per farne parte integrante e sostanziale, sulla base della realistica previsione in ordine al periodo della assunzione;
- del fatto che l'individuazione dei profili professionali avverrà in coerenza ai principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, tenendo altresì conto delle esigenze di flessibilità e di priorità derivanti dalla catena di obiettivi strategici e operativi dell'Ente e, non da ultimo, delle relazioni interne ed esterne;
- che la programmazione triennale, comporterà un investimento di risorse, determinato moltiplicando il numero dei dipendenti presumibilmente in servizio al 31 dicembre, per il costo unitario medio del personale dipendente di ogni singola categoria.

Stima del trend delle cessazioni	numero di pensionamenti programmati
2025	n. 1
2026	n. 1
2027	n. 4



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

PIANO OCCUPAZIONALE 2025-2027 ANNO 2025

Profilo professionale da coprire - Qualifica	Area	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento					
				Concorso pubblico/ Mobilità/ Attingimento graduatorie	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabilizzazione	Costo
Dirigente a tempo indeterminato	AREA TECNICA			1					62.357,00
Dirigente a tempo indeterminato stabilizzazione 110	AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA DEMOGRAFICA							1	62.357,00
Istruttore amministrativo-contabile	AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA DEMOGRAFICA	RAGIONERIA, PERSONALE CONTENZIOSO E TRIBUTI	P.T. n. 25 ore	1					22.590,00
Operatore amministrativo esperto	AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA DEMOGRAFICA	SERVIZIO RAGIONERIA, PERSONALE, CONTENZIOSO E TRIBUTI	Passaggio da part-time n. 18 ore a full-time			1			14.223,00
Operatore amministrativo esperto	AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA DEMOGRAFICA	SERVIZIO AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA		1					28.446,00
Operatore amministrativo esperto	AREA TECNICA	SERVIZIO URBANISTICA, PATRIMONIO E RICOSTRUZIONE	Passaggio da part-time n. 18 ore a full-time			1			14.223,00
Operatore tecnico esperto	AREA TECNICA	SERVIZIO MANUTENZIONI E LAVORI PUBBLICI		1					28.446,00
Operatore amministrativo esperto	AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA DEMOGRAFICA	SERVIZIO AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA	P. T. n. 18 ore			2			28.446,00
Operatore amministrativo esperto	AREA TECNICA	SERVIZIO MANUTENZIONI E LAVORI PUBBLICI	Passaggio da part-time n. 18			1			14.223,00



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

			ore a full-time						
COSTO COMPLESSIVO								275.311,00	

Profilo professionale da coprire - Qualifica	Area	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento					Costo
				Concorso pubblico Mobilità Attingimento graduatorie	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera (progressioni in deroga art. 13, commi 6, 7 e 8, CCNL 16/11/2022)	Stabilizzazione	
Funzionario/ EQ *							1		2.000,00
Funzionario/ EQ							1		2.000,00
Funzionario/ EQ							1		2.000,00
Funzionario/ EQ							1		2.000,00
COSTO COMPLESSIVO								8.000,00	

* procedura in corso di espletamento

Profilo professionale da coprire - Qualifica	Area	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento					Costo
				Concorso pubblico Mobilità Attingimento graduatorie	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Trattenimento in servizio ai sensi dell'art. 1, comma 165 della Legge n. 207/2024	Stabilizzazione	
Istruttore di Polizia Locale		Polizia Locale					1		31.874,00
COSTO COMPLESSIVO								31.874,00	



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

La spesa di personale prevista per l'anno 2025 risulta pari ad € 349.775,00, come di seguito dettagliato:

- € 275.311,00 assunzioni previste nel piano occupazionale 2025;
- € 17.295,00 assunzione di n. 1 Funzionario Amministrativo part-time (50%) a seguito di procedura avviata nel 2024;
- € 17.295,00 presa servizio di n. 1 Funzionario Tecnico part-time (50%) a seguito di attingimento di personale da graduatoria di altro Ente (procedura conclusasi al 31/12/2024);
- € 8.000,00 per progressioni verticali in deroga;
- € 31.874,00 per trattenimento in servizio ai sensi dell'art. 1, comma 165 della Legge n. 207/2024 di un istruttore di polizia locale.

Relativamente al lavoro flessibile si richiama l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

Atteso dunque che questo ente rispetta il limite di spesa per assunzioni a tempo determinato pari ad € 425.879,00 secondo la disciplina vigente si prevede, di autorizzare le seguenti assunzioni per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo (nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010):

- n. 1 unità a tempo determinato part/time-full/time – Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, attinta mediante scavalco d'ecedenza a 12 ore settimanali fino al 31/12/2025, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004;



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

- n. 1 unità a tempo determinato part/time-full/time – Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, attinta mediante scavalco d'ecedenza a 12 ore settimanali fino al 30/06/2025, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004;
- n. 1 unità a tempo determinato part/time-full/time – Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, da attingere mediante scavalco d'ecedenza a 12 ore settimanali fino al 31/12/2025, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004;
- n. 1 unità a tempo determinato e part-time 18 ore – 50%, Area degli Operatori Esperti, attinta mediante scavalco condiviso ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 16 novembre 2022, fino al 30/06/2025;
- n. 2 unità a tempo determinato/agenzia interinale part-time 18 ore – 50%, Area degli Operatori Esperti;
- n. 1 unità da reclutare tramite agenzia interinale part-time 30 ore – 83,33%, Area degli Istruttori;
- n. 2 unità a tempo determinato/agenzia interinale part-time 30 ore – 83,33%, Area degli Operatori Esperti;
- n. 1 unità a tempo determinato e full-time, Area degli Operatori Esperti (Staff del Sindaco);
- n. 1 unità a tempo determinato e part-time 18 ore – 50%, Area degli Operatori Esperti (Staff del Sindaco);
- n. 1 unità a tempo determinato e pieno, Area degli Istruttori (Staff del Sindaco);
- n. 1 unità a tempo determinato e pieno, Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione (Staff del Sindaco);
- n. 1 Dirigente per il Servizio di Polizia Locale da attingere ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 16 luglio 2024 Area Funzioni Locali.



COMUNE di CELANO

Provincia di L'Aquila

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

- Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.
- I Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30 SETTEMBRE indicando:
 - la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
- Alla conclusione dell'anno i Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
- Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.