



Comune di **ROCCA DI CAMBIO**  
Provincia di L'AQUILA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**  
**2025 – 2027**

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)*

## Riferimenti normativi

Il PIAO – Piano Integrato di Attività e di Organizzazione – è stato introdotto nel nostro ordinamento dall’Art 6, commi 1 e 4 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modifiche dalla legge 113 del 6 agosto 2021, con la finalità di assicurare nella Pubblica amministrazione qualità e trasparenza, unitamente allo scopo di migliorare la qualità dei servizi per i cittadini.

L’adozione di tale strumento è prevista al comma 1 del suddetto articolo per le amministrazioni con un numero di dipendenti superiore a cinquanta. Per queste Amministrazioni il legislatore ha previsto che il nuovo strumento del PIAO assorbisse tutta una serie di piani e programmi alla cui redazione le Amministrazioni erano tenute: - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell’ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all’attuazione del PNRR.

Diverso il quadro normativo di riferimento per le amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore o pari a cinquanta; esse infatti sono destinatarie di una serie di disposizioni che si rinviengono in più atti regolatori e che consentono loro di redigere ed approvare un PIAO in forma semplificata.

Dispone infatti il comma 6, dell’art 1 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 che nel Piano Tipo, strumento che viene predisposto con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze a supporto delle amministrazioni, *“sono definite modalità semplificate per l’adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”*.

Con D.P.R. 24 giugno 2022, n 81 contenente il *“regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano Integrato di attività e organizzazione”* venivano individuati, al comma 2, gli adempimenti soppressi dal detto Piano per le amministrazioni pubbliche con più di cinquanta dipendenti in quanto assorbiti dallo stesso. Il riferimento è alle seguenti disposizioni:

- a) Articolo 6, commi 1 e 4 (piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60 bis (Piano delle azioni concrete) e 60 ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) Art 2, comma 594, lettera a) della legge 24 dicembre 2007, .244 (piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio);
- c) Art 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della Performance);
- d) articolo 1 commi 5, lettera a) e 60, lettera a) della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano Organizzativo del Lavoro Agile);
- d) art 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni Positive).

Prevede la norma che le amministrazioni pubbliche di cui all'art 1, comma 2, del decreto L.gs 165 del 30 marzo 2001, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel Decreto Di cui all'art 6, comma 6, del D.L. n. 80 del 2021.

In data 30 giugno 2022 il Ministro per la funzione pubblica di Concerto con il Ministro delle Finanze ha adottato il Decreto di cui al D.L. 80/2021, decreto 30 giugno 2022, n. 132 contenente il regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, nel quale, all'art 6, rubricato "*modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*" vengono definite le modalità concrete di redazione del PIAO per le amministrazioni pubbliche con meno di cinquanta dipendenti.

Come detto nei punti precedenti, il Decreto decreto 30 giugno 2022, n. 132 assolve ad una duplice funzione: definisce per tutte le amministrazioni coinvolte nella redazione del PIAO uno schema da seguire nella redazione e, per le amministrazioni che hanno un numero di dipendenti inferiore o pari a cinquanta dipendenti indica le modalità semplificate di redazione del PIAO individuando le sezioni specifiche che esse sono tenute a compilare.

Il Piao si compone di una scheda anagrafica contenente la scheda anagrafica dell'amministrazione e si suddivide in tre sezioni:

- sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione (comma 1, art 3). Comprende la lettera a) valore Pubblico; la lettera b) Performance e la lettera c) rischi corruttivi e trasparenza;
- sezione Organizzazione e Capitale umano (articolo 4). Viene ripartita in sottosezioni di programmazione: lettera a) – struttura organizzativa; lettera b) – organizzazione lavoro agile; lettera c) – Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- Sezione Monitoraggio (articolo 5).

Le modalità semplificate di predisposizione del Piao per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, sono contenute nell'art 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 che dispone che dette amministrazioni procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), ( che inserito nella sezione relativa al rischio corruttivo e della trasparenza dispone in merito alla mappatura dei processi ), limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, 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 sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" 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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2. e dunque :  
Struttura organizzativa ( art 4, c.1, lettera a) );

organizzazione del lavoro agile ( art 4, c. 1 lettera b) ) e *“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 pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In conclusione, dal combinato disposto delle disposizioni di cui al DPR del 24 giugno 2022, n. 81 e del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze decreto 30 giugno 2022, n. 132, si può affermare che rimangono vigenti per le amministrazioni pubbliche con un numero di dipendenti inferiore a cinquanta, quegli adempimenti in merito alla predisposizione di piani che invece per le amministrazioni con un numero di dipendenti superiore a cinquanta vengono totalmente assorbiti nel Piao ( art 1 del DPR 81/2022)

Sulla base dunque di quello che è il quadro normativo di riferimento, possiamo affermare che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ha il compito principale di fornire una visione di insieme sugli strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni di programmazione inserite nei diversi documenti.

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

<b>SEZIONE 1</b>		
<b>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>		
<b>In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione</b>		
		<b>NOTE</b>
<b>Comune di</b>	ROCCA DI CAMBIO	
<b>Indirizzo</b>	VIA DUCA DEGLI ABRUZZI N.1	
<b>Recapito telefonico</b>	0862 1720031	
<b>Indirizzo sito internet</b>	www.comune.roccadicambio.aq.it	
<b>e-mail</b>	amministrativo@comune.roccadicambio.aq.it	
<b>PEC</b>	comune.roccadicambio@legalmail.it	
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	00213130669	
<b>Sindaco</b>	GENNARINO DI STEFANO	
<b>Numero dipendenti al 31.12.2024</b>	5	
<b>Numero abitanti al 31.12.2024</b>	517	

## SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	<i>Non è prevista la compilazione per le amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a cinquanta – art 6 decreto Ministro Pubblica amministrazione del 30.06.2022</i>
---------------------	---

2.2 Performance	<i>Non è prevista la compilazione per le amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a cinquanta - art 6 decreto Ministro Pubblica amministrazione del 30.06.2022</i>
-----------------	---

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

A norma dell'art 6 comma 1 e 2 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022 l'ente con un numero di dipendenti inferiore a cinquanta procede alle attività di cui all'art 3, comma 1, lettera c) n. 3 per la **mappatura dei processi**, LIMITATAMENTE ALL'AGGIORNAMENTO DI QUELLA ESISTENTE ALLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, 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 Trasparenza (RPCT) 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 Rocca di Cambio ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 02.04.2021 il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della illegalità con validità nel triennio 2021-2023.

La mappatura dei processi è contenuta nell'allegato alla presente deliberazione, che qui si richiama per i settori specifici individuati. Per l'anno in corso non si prevedono aggiornamenti.

### MAPPATURA DEI PROCESSI: AGGIORNAMENTO

#### Area AUTORIZZAZIONI/CONCESSIONI

## SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

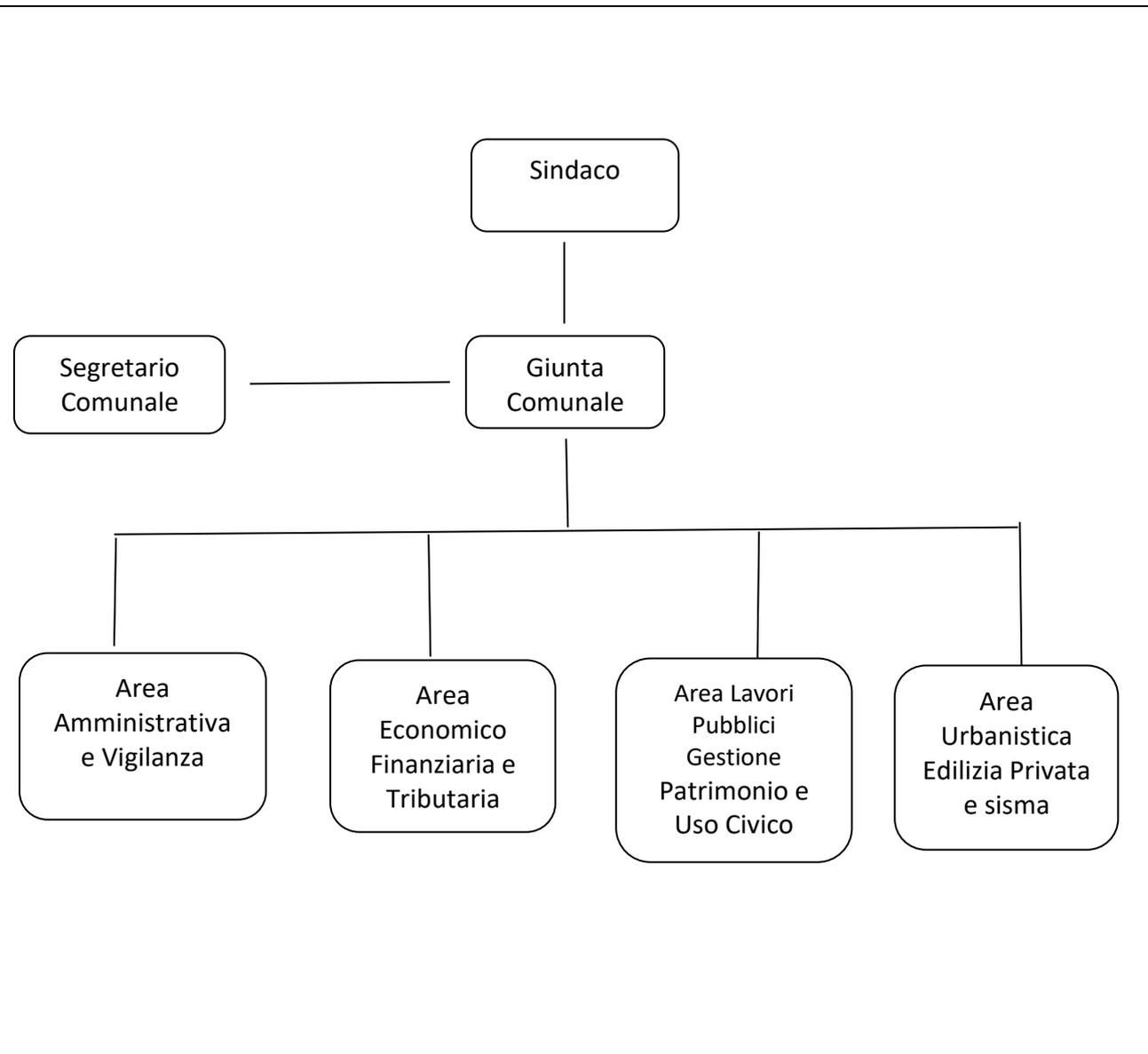
### Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa

#### Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione.

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

#### ORGANIGRAMMA



#### LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

**Incarico di Elevata Qualificazione (ex Posizione Organizzativa): geom Maurizio BLAIR – Area Urbanistica ed edilizia Privata**

**Incarico di Elevata Qualificazione (ex Posizione Organizzativa): geom. Maurizio BLAIR – Area Lavori Pubblici e gestione del Patrimonio**

**Incarico di Elevata Qualificazione (ex Posizione Organizzativa) : Dr.ssa Vittoria DI PONZIO – Area Amministrativa e Vigilanza**

### **Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile**

#### **Premessa**

La prima disposizione normativa che si occupa della modalità di prestazione del lavoro che avviene al di fuori della sede lavorativa alla quale il dipendente è assegnato è la Legge n.124 del 2015, recante delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” nel cui art 14 è contenuta la previsione rivolta alle Pubbliche Amministrazioni a che esse adottassero misure organizzative tali da consentire l’attuazione del c.d. “tele-lavoro” e delle altre forme di organizzazione del lavoro con modalità spazio-temporali tali da permettere di prestare il proprio lavoro anche in spazi diversi rispetto alla sede lavorativa fisicamente individuata.

Con Legge 22 maggio 2017, n. 81 viene disciplinato il c.d. “Lavoro Agile”. Le modalità di attuazione prevedono la sottoscrizione di un accordo tra lavoratore e datore di lavoro ed è la normativa di riferimento della materia ancora oggi. Ad essa dobbiamo necessariamente affiancare la normativa speciale che nel periodo pandemico ha dettato le regole di tale metodologia di prestazione definendola non quale eccezione ma quale modalità ordinaria della prestazione lavorativa.

Il Comune di Rocca di Cambio ha inteso regolare la materia adottando uno specifico regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.25 del 22-03-2022. In esso, riconosciuta la valenza della prestazione lavorativa resa in modalità “agile” poiché consente di conciliare i tempi vita-lavoro, consente il superamento della rigidità dell’orario di lavoro e non sminuisce assolutamente il valore della prestazione resa, vengono definiti i passaggi amministrativi per far sì che il lavoratore possa svolgere in tale modalità il proprio lavoro e le regole che ne governano lo svolgimento.

Si dà atto altresì che nel CCNL del comparto funzioni locali, valevole per il triennio 2019-2021, è contenuta al titolo VI nominato “Lavoro a distanza” la disciplina di quelle forme lavorative che consentono al dipendente di svolgere la propria prestazione in un luogo diverso rispetto alla sede ordinaria di lavoro.

Il Comune di Rocca di Cambio, nel rispetto di tutta quella che è la normativa di riferimento, si adopera affinché al personale in lavoro agile siano garantiti gli stessi diritti del personale che lavora nella sede comunale quanto ad opportunità di avanzamenti di livello, formazione e performance.

#### **Misure organizzative.**

Il lavoro nella modalità agile è previsto in forma strutturale per n. 1 dipendente : Segretario Comunale

#### **Piattaforme tecnologiche.**

Ai dipendenti la possibilità di poter lavorare in modalità “agile” è consentita attraverso il ricorso all’utilizzo della piattaforma Anydesk di facile reperibilità sul web ed utilizzabile a titolo gratuito e

che consente di operare agevolmente da remoto.

Nel corso dell'anno 2024 l'Ente ha completato l'iter amministrativo ed organizzativo connesso alla attivazione del Cloud le cui risorse sono state reperite attraverso la partecipazione al bando PaDigitale 2026 misura 1.2 Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud finanziata con provvedimento del 08.08.2023. Attraverso tale misura del Pnrr non solo l'ente ha implementato la sicurezza dei dati ma ha anche ampliato la possibilità per i dipendenti di poter lavorare a distanza posto che adesso i programmi del software gestionale sono accessibili via web.

In tal senso è implementata la possibilità di utilizzo della modalità di lavoro da remoto.

#### **Competenze professionali.**

L'implementazione del lavoro in modalità agile è un obiettivo che l'Amministrazione intende perseguire, perlomeno in riferimento alle tipologie lavorative che ne consentano l'attivazione.

Percorsi formativi orientati ad aumentare le competenze professionali, anche riferite alle abilità informatiche, sono ritenuti strumento necessario per stimolare la capacità del dipendente di auto organizzare il proprio lavoro e rappresentano pertanto un passaggio necessario da compiere per far sì che il lavoro agile possa esplicarsi nel pieno delle potenzialità.

#### **Contributi al miglioramento della performance**

Si ritiene che una corretta impostazione e gestione della prestazione di lavoro in modalità agile possa comportare per l'Ente benefici in termini di qualità della prestazione lavorativa, in particolare quanto a produttività e qualità del lavoro, maggiore senso di responsabilizzazione nel raggiungimento degli obiettivi di qualità e quantità del lavoro. Quanto al dipendente, si ritiene che il lavoro in modalità agile possa essere un valido strumento di inclusione lavorativa delle persone che si trovano in una situazione di fragilità.

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (nella parte di cui al punto c) n. 2)**

A norma dell'art 6, comma 3, del Decreto del Ministro per la Funzione Pubblica, le amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a cinquanta, sono tenute a predisporre il Piano integrato limitatamente al punto n. 2 della lettera c) dell'art 4 del decreto stesso: *“le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art 4, comma1, lettera a),b) e c), n. 2.”*

Il punto n. 2 della lettera c) così dispone: *“la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente e la stima 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 dismissioni di servizi, attività o funzioni”.*

Le disposizioni normative di riferimento dunque portano a concludere che, per le amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a cinquanta non vada trasfuso in tale sezione il piano triennale dei fabbisogni di personale nella sua interezza, poiché le disposizioni specifiche per tali amministrazioni non richiamano l'intero punto C) dell'art. 4, bensì il numero 2 del punto C) e pertanto ciò che è indicato negli altri punti non deve essere oggetto del Piano adottato da tali amministrazioni.

A sostegno di tale assunto si richiamano del disposizioni del DPR 24 giugno 2022 in base al quale l'adempimento della predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni del personale si ritiene soppresso unicamente per gli enti con più di cinquanta dipendenti ( art 1 DPR 24 giugno 2022, n.81) e questi sì, sono tenuti a compilare la apposita sezione del Piao nell'interezza delle previsioni di cui alla lettera C) del Decreto del Ministro per la Funzione Pubblica,

### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

#### Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

#### CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2022	
	FT	PT
Dirigente	1	/
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (Ex cat. D)		1 /
Area degli Istruttori (ex cat C)	2	/
Area degli Operatori Esperti ( ex cat B)	1	/
Area degli Operatori	/	/
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

#### CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024: personale in convenzione con il Comune di Rocca di Cambio /altre forme.

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2022		Ore
	Tipologia rapporto	PT	
Dirigente	/	/	/
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (Ex cat. D)	Convenzione ex art 30 d.lgs 165/2001	1	12
Area degli Istruttori (ex cat C)	Convenzione/ e conv. Ai sensi comms 557 della legge 311/2004 Ed ex art 30 d.lgs	1	22

	165/2001		
		/	/
<b>Area degli Operatori</b>	/	/	/
<b>TOTALE</b>	2		

**TOTALE**

**Margine di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato € 26.902,31**

<b>Cat.</b>	<b>Analisi dei profili professionali in servizio al 31/12/2024</b>
<b>Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex cat. D)</b>	n. 1 iFunzionario nel settore finanziario (in convenzione) n. 1 iFunzionario nel settore Amministrativo/Vigilanza)
<b>Area degli Istruttori (ex cat. C)</b>	n. 1 istruttore con competenze di Polizia Locale; n. 1 Istruttore con competenze Area Demografica n. 1 Istruttori con competenze tecniche ( in convenzione/scavalco con altro Comune); n. 1 istruttore con competenze tecniche e specifiche funzioni legate alla gestione delle pratiche sisma ( rapporto di Co.Co.Co.)
<b>Area degli Operatori esperti (ex cat B)</b>	n.1 operatore esperto con competenze di assistenza amministrativa
<b>Area degli operatori (ex cat. A)</b>	

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### Premessa

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 e alle imprese.

La dotazione organica dell'ente è indicata nell'allegato B al presente atto

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 (allegato A)

- 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.

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2025	_____	_____
2026	_____	_____
2027	_____	_____

#### STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:

a) a seguito della digitalizzazione dei processi: non previsto

b) a seguito di esternalizzazioni di attività: non previsto

c) a seguito internalizzazioni di attività: non previsto

d) a seguito di dismissione di servizi: non previsto

e) a seguito di potenziamento di servizi: non previsto

f) a causa di altri fattori interni :non previsto

g) a causa di altri fattori esterni: non previsto

<b>STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026</b>
<b>a) a seguito della digitalizzazione dei processi: non previsto</b>
<b>b) a seguito di esternalizzazioni di attività: non previsto</b>
<b>c) a seguito internalizzazioni di attività: non previsto</b>
<b>d) a seguito di dismissione di servizi: non previsto</b>
<b>e) a seguito di potenziamento di servizi: non previsto</b>
<b>f) a causa di altri fattori interni :non previsto</b>
<b>g) a causa di altri fattori esterni: non previsto</b>

<b>STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2027:</b>
<b>a) a seguito della digitalizzazione dei processi: non previsto</b>
<b>b) a seguito di esternalizzazioni di attività: non previsto</b>
<b>c) a seguito internalizzazioni di attività: non previsto</b>
<b>d) a seguito di dismissione di servizi: non previsto</b>
<b>e) a seguito di potenziamento di servizi: non previsto</b>
<b>f) a causa di altri fattori interni :non previsto</b>
<b>g) a causa di altri fattori esterni: non previsto</b>

<b>3.3.3 trasformazione dell'allocazione delle risorse</b>
<p><b>Premessa</b></p> <p>Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche in termini di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa deve essere pensata come uno strumento dinamico che consenta di modificare la distribuzione del personale tra le aree e modificare il livello di inquadramento del personale. Nel 2025 non vi sono in previsione nuove assunzioni a tempo determinato  Allo stato attuale non vi sono ulteriori previsioni in termini di passaggio tra aree.</p>

### 3.3.4 Strategia di Copertura del fabbisogno

#### Premessa

Il Comune di Rocca di Cambio nel 2024 ha fatto ricorso allo strumento normativo della “convenzione” la cui disciplina la si rinviene nel CCNL del Comparto Funzioni locali ed a quello di cui all’art 557 della legge 311/2004 c.d. “scavalco d’eccedenza” per assicurare copertura al fabbisogno di personale così come definito negli atti di programmazione che lo stesso Ente ha ritenuto di adottare.

Il personale così reclutato è stato destinato nell’Area Tecnica e nell’Area Finanziaria.

### Copertura del fabbisogno

**Annualità 2025:** si conferma

-per n. 1 posizione (area finanziaria) il ricorso allo strumento della convenzione e/o scavalco d’eccedenza ex art 557 della Legge 311/2004;

-per n- 1 posizione (area tecnica) il ricorso allo strumento della convenzione e/o scavalco d’eccedenza ex art 557 della Legge 311/2004;

Allo stato, si può affermare che è nella volontà dell’Ente soddisfare nelle **annualità 2025/2027** il bisogno di copertura di personale in tali settori riducendo progressivamente le unità di personale in convenzione/scavalco a beneficio di unità di personale che siano stabilmente inserite nell’organico dell’Ente ;

**Per l’annualità 2025/2026 è prevista l’assunzione di una unità a tempo determinato e pieno (36 ore) nel settore della Polizia Locale per far fronte alle esigenze temporanee di gestione della viabilità nei periodi di maggiore presenza turistica nel territorio comunale**

**L’Ente ha programmato una procedura concorsuale che sarà espletata presumibilmente nel corso del secondo quadrimestre dell’anno 2025 volta alla formazione di una graduatoria dalla quale poter attingere in caso di esigenza.**

### 3.3.5 Formazione del personale

la tematica relativa alla formazione del personale va analizzata sotto diverse prospettive:

- priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze;
- risorse interne/esterne per supportare i progetti formativi;
- misure volte ad incentivare o garantire l’accesso dei dipendenti ai percorsi ed alle iniziative formative;
- obiettivi e risultati attesi.

**priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze:** l’Ente nella convinzione che la formazione del personale sia un obiettivo da perseguire in quanto la crescita professionale del dipendente si riflette in modo positivo sull’attività amministrativa dell’Ente stesso in termini di qualità ed efficienza, si propone di individuare quei percorsi formativi

maggiormente aderenti alle necessità gestionali dell'Ente e di favorirne la partecipazione.

**Risorse interne/esterne per supportare i progetti formativi:** la formazione del personale viene assicurata attraverso percorsi formativi attivati con soggetti esterni (Halley, Gruppo Gaspari, EDK formazione);

Viene assicurata in tale modalità anche la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione.

E' cura dei Responsabili di Area promuovere, fornendo apposita informativa, presso i dipendenti la partecipazione ai programmi formativi gratuiti anche nella forma di webinar che le associazioni quali ANCI-ASMEL- IFEL mettono a disposizione sulle piattaforme di pertinenza.

Nel bilancio di previsione dell'Ente vi è un capitolo di spesa dedicato alle attività di formazione permanente del personale.

Nell'anno 2025 verranno attivati profili dell'ente sui seguenti portali per l'aggiornamento e la formazione ad uso dei dipendenti comunali:

1. Gazzetta Amministrativa
2. Anusca
3. Anutel

**Misure volte ad incentivare o garantire l'accesso dei dipendenti ai percorsi ed alle iniziative formative**

Il Comune ha aderito all'ASMEL ed all'ANCI ed è prevista l'adesione al programma di formazione denominato "Progetto Syllabus". L'accessibilità ai programmi di formazione è estesa a tutti i dipendenti che possono usufruirne anche al di fuori di quello che è l'orario di lavoro proprio al fine di consentire la più ampia partecipazione.

L'Ente promuove anche quelle forme di agevolazione, come ad esempio "PA 10 e lode" e borse studio per Master Universitari in Convenzione con INPS, rivolte ai dipendenti pubblici, che intraprendere percorsi di studio universitari promuovendo anche il ricorso ai permessi studio previsti dalla CCNL del comparto.

**Obiettivi attesi:** l'obiettivo è sicuramente quello di migliorare l'offerta dei servizi ai cittadini poiché dipendenti con una formazione continua, costantemente aggiornati sulle dinamiche amministrative e normative sono maggiormente autonomi nel loro lavoro a beneficio della economicità dei procedimenti stessi. Dipendenti professionalmente competenti sono un beneficio per l'azione amministrativa dell'Ente, sicuramente più efficiente ed efficace, ed anche per l'immagine stessa dell'Amministrazione Comunale il cui personale d'ufficio ne è l'interfaccia immediata nei confronti della collettività.

**SEZIONE 4**

**MONITORAGGIO**

**(compilazione non prevista per gli Enti con un numero di dipendenti inferiore a 50)**