



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025

PREMESSA

Il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 6 agosto 2021, n. 113, ed in particolare l'art. 6:

- al comma 1 ha introdotto l'obbligo a carico delle amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, escluse scuole ed istituti scolastici, di redigere ed approvare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- al comma 2 ha specificato, in generale, che il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
 - a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
 - b) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, 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 e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
 - c) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
 - d) *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
 - e) *l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
 - f) *le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
 - g) *le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla*

composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

- al comma 4 ha stabilito che le pubbliche amministrazioni pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale;
- ai commi 5 e 6 ha imposto l'adozione di norme attuative affinché la disciplina di cui sopra divenisse operativa, prevedendo che, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata, fossero individuati e soppressi gli adempimenti relativi ad altri piani i cui contenuti sono riconducibili al PIAO, e disponendo che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, fosse adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni e nel quale definire modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

In attuazione del suddetto comma 5, è stato approvato il DPR 24 giugno 2022 n. 81 e, in esecuzione del comma 6 è stato approvato il D.M. 30 giugno 2022, n. 132, che definisce i contenuti del PIAO, ne propone lo schema tipo e fissa modalità semplificate di formulazione per gli enti con meno di cinquanta dipendenti.

Nonostante il comma 1 dell'art. 6 del DL 80/2021 imponga l'approvazione del PIAO alle pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, lo stesso risulta obbligatorio per tutte le PP.AA., con la differenza che quelle che impiegano meno di cinquanta dipendenti, come l'EGAS, devono redigere lo stesso Piano in forma semplificata, come precisato sia dall'art. 1 comma 3 del DPR 81/2022, sia dall'art. 6 del DM 132/2022.

Alla data del 31/12/2022 l'EGAS aveva, e ha tuttora, meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e dunque considerando anche il Direttore Generale, precisamente 16, di cui 1 in comando.

Con riferimento ai contenuti del PIAO "semplificato", la norma di riferimento è rappresentata dal sopra citato art. 6 del DM 132/2022, secondo cui:

1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

a) autorizzazione/concessione;

b) contratti pubblici;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

2. 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.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.

Il PIAO "semplificato" deve, pertanto, contenere, come rilevabile dal sopra citato art. 6 del DM 132/2022

nonché dallo schema tipo allegato allo stesso Decreto, le disposizioni sintetizzate nell'allegato A) alla Deliberazione n. 59 del 7 dicembre 2022, di approvazione del PIAO 2022/2024, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati.

Con riferimento, inoltre, al termine di approvazione:

- come riportato in premessa, ai sensi dell'art. 6, comma 4, D.L. 80/2021, nonché dell'art. 7 del DM 132/2022, a regime il PIAO sarà approvato ogni anno entro il 31 gennaio, con durata triennale;
- ai sensi dell'art. 8 del DM 132/2022 in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7 è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Per gli enti locali il termine di approvazione del bilancio di previsione riferito al triennio 2022/2024 è stato posticipato al 30 aprile 2023 dalla Legge 29 dicembre 2022, n. 197, con conseguente slittamento del termine generale di adozione del PIAO, per l'anno corrente, al 30 maggio 2023.

L'EGAS ha, tuttavia, regolarmente avviato la programmazione e pianificazione 2023/2025 e nello specifico ha adottato:

- il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025, approvato con Deliberazione del CIA n. 57 del 7 dicembre 2022;
- il Documento Unico di Programmazione 2023/2025, approvato con Deliberazione del CIA n. 67 del 29 dicembre 2022;
- il Bilancio di previsione finanziario 2023/2025, approvato con Deliberazione del CIA n. 68 del 29 dicembre 2022;
- il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 e il piano dettagliato degli obiettivi/piano delle performance 2022/2025, approvato con Deliberazione del CIA n. 1 del 3 febbraio 2023;
- il Piano triennale delle azioni positive 2023/2025, di cui alla Deliberazione del CIA n. 3 del 2 febbraio 2023.

È, inoltre, attualmente in corso di predisposizione il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2023/2025.

Vi è dunque la necessità di approvare fin da subito un PIAO che, da un lato, riproponga il contenuto dei documenti già approvati in materia durante l'esercizio, con rinvio alle relative Deliberazioni di adozione degli stessi, e, dall'altro, consenta all'Ente di proseguire nelle attività di programmazione, con l'inserimento dei dati richiesti per gli enti con meno di 50 dipendenti, unitamente all'inserimento del Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2023/2025.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Per le motivazioni riportate in premessa, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024 è stato predisposto secondo le modalità semplificate previste dall'art. 6 del DM 132/2022 nonché dallo schema tipo allegato allo stesso Decreto. Il Piano contiene le seguenti sezioni di programmazione:

- 1) scheda anagrafica dell'Amministrazione;
- 2) valore pubblico, performance e anticorruzione;
- 3) organizzazione e capitale umano;
- 4) monitoraggio.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE N. 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
<p>Ente di Governo dell'Ambito della Sardegna Sede legale: Via cesare Battisti n. 14, 09123 Cagliari Centralino: 070.46006.20 Fax: 070.46006.21 e-mail: protocollo@egas.sardegna.it e-mail certificata: protocollo@pec.egas.sardegna.it e-mail URP: urp@egas.sardegna.it Codice Fiscale: 02865400929 Sito internet: https://www.egas.sardegna.it/</p>	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE N. 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
<p>Per gli enti con meno di cinquanta dipendenti è richiesto di inserire i dati di cui all'art. 3, comma 1 lettera a), richiamato dall'articolo 4, comma 1, lettera a) sulla struttura organizzativa, nonché quelli di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3) del DM 132/2022.</p>	
2.1 VALORE PUBBLICO	<p>Si rinvia al Documento Unico di Programmazione 2023/2025, approvato con Deliberazione del CIA n. 67 del 29 dicembre 2022. Si intendono, tuttavia, richiamare le previsioni generali contenute nella Sezione strategica del DUP, e dunque gli obiettivi programmati.</p>
<p>L'azione amministrativa dell'Ente di Governo dell'Ambito della Sardegna si inserisce in un quadro strategico che prende in considerazione:</p> <p>a) lo scenario internazionale e nazionale per i riflessi che esso ha sul comparto degli enti locali anche attraverso le disposizioni recate dai documenti di programmazione economica nazionale e la legge di bilancio;</p> <p>b) lo scenario regionale al fine di analizzare gli eventuali riflessi della programmazione regionale sull'EGAS.</p> <p>All'interno del quadro così delineato assumono particolare importanza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la transizione al digitale, al centro anche del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che ha portato l'Egas all'avvio di un vasto processo di digitalizzazione delle procedure, e in particolare all'approvazione del Piano per la Transizione al Digitale 2022/2024; - la regolazione tariffaria, che vede l'EGAS impegnato nell'attuazione della vasta disciplina in materia dell'ARERA e che riguarderà, nel 2023, anche i gestori fatti salvi nel corso del 2022. <p>L'attività dell'EGAS, dunque, si muove fundamentalmente lungo due grandi Linee Programmatiche, che attengono agli ambiti di intervento dell'Ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'attività amministrativa a servizio delle funzioni fondamentali dell'Ente; - la regolazione del Servizio Idrico Integrato. <p>A queste due direttrici, si affiancheranno nel periodo oggetto della presente programmazione, le attività connesse allo sviluppo dei progetti del PNRR.</p> <p>Relativamente alla prima linea programmatica sono stati definiti i seguenti obiettivi strategici collegati alla Missione: 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione:</p>	

- Obiettivo strategico 1: Razionalizzazione delle attività di supporto amministrativo, giuridico e finanziario alle attività istituzionali dell'Ente - consiste nel completamento dell'assetto organizzativo, al fine di migliorare le funzioni di supporto alle attività istituzionali dell'Ente;
- Obiettivo strategico 2: Transizione al Digitale: consiste nel dare attuazione al Piano per la transizione al digitale approvato nel 2022, da aggiornarsi annualmente, con interventi di trasformazione digitale delle infrastrutture e dei servizi, anche nell'ottica della cybersecurity, accompagnati da interventi di supporto alle competenze digitali, attraverso un costante aggiornamento del personale.

Relativamente alla seconda linea programmatica sono stati definiti tre obiettivi strategici collegati alla Missione: 9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente:

- Obiettivo strategico 3: Ottimizzazione della pianificazione degli investimenti in funzione dei bisogni della collettività e ai fini del miglioramento degli standard di servizio: consiste nella prosecuzione del percorso di miglioramento e sviluppo di un sistema di programmazione, regolazione e controllo degli investimenti, che, partendo dall'individuazione di obiettivi specifici raggiunga determinati livelli di servizio, in coerenza con la regolazione ARERA e con il Piano d'Ambito;
- Obiettivo strategico 4: Regolazione tariffaria nel rispetto dell'esigenza di garantire l'efficienza economica del servizio, la tutela dei fabbisogni e degli interessi dei cittadini: consiste nel perseguimento dell'efficienza economica della gestione e contestuale mantenimento degli equilibri economico-finanziari del gestore, nonché dell'interesse dei cittadini alla fruizione di un servizio efficace in quanto affidabile ed attento alle esigenze degli utenti e del territorio, e efficiente in quanto gestito mediante tariffe adeguate alla qualità;
- Obiettivo strategico 5: PNRR/altri progetti: consiste nella pianificazione degli interventi e nella successiva realizzazione degli investimenti attraverso l'attività di raccordo tra il livello di coordinamento centrale del PNRR ed il livello esecutivo dell'intervento, di competenza del Soggetto attuatore.

A ciascun obiettivo strategico sono collegati gli obiettivi operativi, indicati nel DUP e declinati nel Piano degli obiettivi, a cui vengono attribuite le risorse finanziarie assegnate alla "missione" dal bilancio di previsione di riferimento, le risorse strumentali assegnate all'area di riferimento dall'inventario dell'Ente e le risorse umane assegnate all'area di riferimento nel funzionigramma dell'Ente.

Eventuali azioni necessarie per assicurare la coerenza del modello organizzativo rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

In considerazione della dimensione dell'ambito unico regionale interessato e delle diverse problematiche che permangono nel contesto dell'erogazione del SII e dal confronto con le dotazioni di personale di altri EGA, simili per territorio, comuni gestiti ed utenze servite, si può ragionevolmente affermare che la carenza di personale ha rappresentato e costituisce tuttora, un limite per l'operatività dell'Ente a cui si sopperisce con il sovra lavoro delle figure apicali e del personale.

Tale problematica potrà trovare solo una parziale risoluzione con l'assunzione delle figure mancanti di cui si è fatto cenno, fino al raggiungimento del limite consentito del 60% della pianta organica. Permane tuttavia l'esigenza di ulteriori valutazioni in ordine al potenziamento degli organici in particolare:

- per il corretto svolgimento delle attività istituzionali, anche alla luce del riconoscimento delle nuove gestioni autonome;
- per lo svolgimento delle funzioni di monitoraggio del rilevante numero di interventi in corso, per il rispetto dei cronoprogrammi approvati e per le valutazioni ed il controllo dello stato di conservazione delle infrastrutture gestite nel contesto delle attività di controllo del gestore.

Una delle maggiori criticità è poi rappresentata dal costante rilevato esodo di personale che, seppur inserito nel comparto degli enti locali a seguito dei concorsi effettuati dall'EGAS, è transitato nel sistema Regione, ove il trattamento economico è di maggior vantaggio. Su tale aspetto si segnala, tuttavia, la modifica alla L.R. 4/2015 da parte della L.R. 12 dicembre 2022, n. 22, ai sensi della quale il personale dell'Ente viene

<p>inquadrato nel comparto unico di contrattazione collettiva regionale, e che dovrebbe condurre ad una razionalizzazione del fenomeno.</p> <p>Nonostante le ridotte dimensioni dell'organico, si può comunque affermare che l'Ente è costantemente impegnato nell'opera di consolidamento dei processi avviati e di rafforzamento della propria funzione di ente regolatore e di controllo della qualità dei servizi resi all'utenza.</p>	
2.2 PERFORMANCE	<p>Non applicabile per gli enti con meno di 50 dipendenti.</p> <p>Ad ogni modo, si rinvia al Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 ed al Piano dettagliato degli obiettivi/Piano delle performance, approvato con Deliberazione del CIA n. 1 del 3 febbraio 2023.</p> <p>Si rinvia altresì al Piano triennale delle azioni positive 2023/2025, di cui alla Deliberazione del CIA n. 3 del 3 febbraio 2023.</p>
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	<p>Ai sensi dell'articolo 6 del DM 132/2022, l'Ente con meno di 50 dipendenti deve limitarsi ad aggiornare la mappatura dei processi esistente all'entrata in vigore dello stesso DM, con le semplificazioni previste dallo stesso articolo. Al riguardo si precisa quanto segue.</p>
<p>Ai sensi dell'articolo 6 del DM 132/2022, la mappatura dei processi da parte di un Ente con meno di 50 dipendenti deve essere elaborata considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:</p> <p>a) autorizzazione/concessione;</p> <p>b) contratti pubblici;</p> <p>c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;</p> <p>d) concorsi e prove selettive;</p> <p>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.</p> <p>Premesso che non sono di competenza dell'EGAS i processi relativi alle aree di cui alle sopra citate lettere a) e c), l'Ente ritiene di dover continuare a mappare i processi non solo delle aree di cui alle lettere b) e d), ma anche di quelle già individuate nei precedenti Piani per la prevenzione della corruzione relative a "Affari legali e contenzioso", "Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio", "Competenze specifiche Ente d'Ambito" – nell'ambito della quale assume ancor più rilevanza il processo relativo ai finanziamenti per interventi del SII, anche in considerazione delle attività legate al PNRR - e "Altri servizi". Le ulteriori aree vengono fatte rientrare nelle fattispecie di cui alla lettera e) di cui sopra.</p> <p>Ciò risponde anche alle indicazioni fornite dall'ANAC con il recente PNA, secondo le quali per gli enti con meno di 50 dipendenti le priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea; - processi direttamente collegati a obiettivi di performance; - processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili 	

finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

L'ANAC, infine, auspica la mappatura dei processi afferenti ad aree di rischio specifiche in relazione alla tipologia di amministrazione/ente.

Dal monitoraggio effettuato sul PTPCT 2022/2024 non rilevano, tuttavia, aggiornamenti da apportare alla mappatura dei processi rilevata con lo stesso Piano, ad eccezione di alcune precisazioni sulle attività connesse al PNRR e altri progetti, che comunque rientrano, come sopra riportato, nel processo relativo ai finanziamenti per interventi del SII, non occupandosi l'EGAS della realizzazione operativa degli interventi. La mappatura viene allegata al presente documento.

È, ad ogni modo, attualmente in corso di predisposizione il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2023/2025, al fine di adottare un atto completo coerente con le novità introdotte dal PNA Piano Nazionale Anticorruzione 2022. Lo stesso verrà approvato, previa consultazione degli stakeholders, entro il termine del 31 marzo 2023, come risulta dal Comunicato del Presidente ANAC emanato il 24 gennaio 2023.

Come stabilito dalla disciplina del PIAO e più in particolare dallo stesso PNA, gli enti con meno di 50 dipendenti potranno, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, nel caso in cui, nell'anno precedente, non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione, quali:

- fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- modifiche organizzative rilevanti o disfunzioni amministrative significative
- modifiche degli obiettivi strategici aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano sarà modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE N. 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Per gli enti con meno di cinquanta dipendenti è richiesto di inserire i dati di cui all'art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 del DM 132/2022

<p>3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA</p>	<p>Si rinvia alla Deliberazione del CIA n. 16 del 30 giugno 2016, di approvazione dell'organigramma, della dotazione organica e del funzionigramma dell'EGAS.</p> <p>Livelli di responsabilità organizzativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 Direttore Generale - n. 2 Dirigenti - n. 1 Responsabile di P.O. <p>Dipendenti in servizio alla data di approvazione del PIAO: n. 15 + Direttore Generale.</p> <p>In merito alle eventuali azioni necessarie per assicurare la coerenza del modello organizzativo rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati, si rimanda alle considerazioni esposte nella sottosezione 2.1.</p>
<p>3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</p>	<p>Si rinvia al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2023/2025, nel quale sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, con indicazione di:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - condizionalità e fattori abilitanti; - obiettivi; - contributi al miglioramento della performance, in termini di efficienza ed efficacia. <p>Per una più facile lettura lo stesso viene allegato al presente documento.</p>
<p>3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE</p>	<p>Si rinvia al Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025, approvato con Deliberazione del CIA n. 57 del 7 dicembre 2022.</p> <p>Consistenza di personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente (2022), suddiviso in relazione ai profili professionali esistenti:</p> <p>Direttore Generale: 1</p> <p>Dirigenti: 2 (di cui 1 in comando)</p> <p>Istruttori Direttivi Tecnici: 3</p> <p>Istruttori Direttivi Amministrativi: 1</p> <p>Istruttori Direttivi Contabili: 1</p> <p>Istruttori contabili: 2</p> <p>Istruttori amministrativi: 2</p> <p>Istruttori Tecnici: 1</p> <p>Istruttori informatici: 1</p> <p>Collaboratori amministrativi: 2</p> <p>Cessazioni dal servizio: n. 3 nel 2022</p> <p>Evoluzione dei fabbisogni di personale: completamento dotazione di n. 22 risorse - nel 2023 si prevedono 7 assunzioni, quali:</p> <p>Istruttori Direttivi Tecnici: 2</p> <p>Istruttori Direttivi Specialisti economisti: 2</p> <p>Istruttori Direttivi Amministrativi: 1</p> <p>Istruttori amministrativi/contabili: 2</p> <p>In base alle prescrizioni del nuovo CCNL, entro il 1° aprile 2023 si dovrà dare applicazione alle nuove regole dettate in tema di ordinamento professionale, di progressioni verticali speciali, di differenziali stipendiali e di incarichi di elevata qualificazione.</p> <p>Il personale in servizio alla data del 1° aprile 2023 sarà inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data.</p> <p>L'Ente dovrà ad ogni modo dare attuazione anche alle nuove previsioni di cui all'art. 9 della L.R. 4/2015 e ss.mm.ii.</p>

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE N. 4 – MONITORAGGIO

Non vengono richiamate, per gli enti con meno di cinquanta dipendenti, le disposizioni di cui all'articolo 5, relative al monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico", "Performance" e "Rischi corruttivi e trasparenza" e della sezione "Organizzazione e capitale umano".

L'Ente proseguirà, ad ogni modo, nelle attività di monitoraggio degli obiettivi del DUP e del PEG con l'ausilio del Nucleo di Valutazione, nonché dell'attuazione delle misure di prevenzione del rischio di corruzione secondo le modalità indicate dall'ANAC.