



ALL A)

COMUNE di CANDELA
(Provincia di Foggia)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

*(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)*

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - 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.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. 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'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.

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.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1 SCHEDE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	Comune di CANDELA (FG)	
Indirizzo	PIAZZA ALDO MORO, 5	
Recapito telefonico	0885/601577	
Indirizzo sito internet	http://egov.hseweb.it/candela/hh/index.php	
e-mail	segreteria@comune.candela.fg.it	
PEC	comune.candela.fg@halleycert.it	
Codice fiscale/Partita IVA	80035910712 - 00376860714	
Sindaco	dott. Nicola Gatta	
Numero dipendenti al 31.12.2022	N. 16 unità a tempo indeterminato; n. 1 Responsabile AA.GG. ex art. 110 c. 1 tuel, n. 2 Responsabili Settore Finanziario e Ambiente; scavalco d'eccedenza, n. 1 Assistente sociale cat. D assunta dal PSZ e n. 1 autista cat. B3 con contratto di somministrazione lavoro e n. 1 Segretario Comunale - fascia III - in convenzione con il Comune di Rocchetta Sant'Antonio - ex art. 30 tuel.	
Numero abitanti al 31.12.2022	2.615	

Giunta:

De Vitto Giuseppe	Assessore/Vice sindaco
Urbanistica - Attività Produttive - Politiche giovanili - Sport	

Capocasale Pasquale Antonio	Assessore
Bilancio - tributi - Ambiente - Lavori pubblici - Protezione civile	

Consiglio:

GATTA NICOLA	Sindaco/Presidente Consiglio
Capocasale Pasquale Antonio	Assessore/Consigliere
Bilancio - tributi - Ambiente - Lavori pubblici - Protezione civile	
Cicerone Maria Gabriella	Consigliere
Politiche Sociali e Pari Opportunità	
De Vitto Giuseppe	Assessore/Vice sindaco/ Consigliere
Urbanistica - Attività Produttive - Politiche giovanili - Sport	
Di Sapio Pasquale	Consigliere
Turismo e Spettacoli e Valorizzazione delle Borgate	
Favata' Leonardo	Consigliere
Patrimonio e viabilità	
Letizia Michele	Consigliere
Agricoltura - Forestazione - Decoro Urbano e piccole manutenzioni	
Melchionna Donata	Consigliere
Cultura - Istruzione	
Marrese Daniele Pio	Consigliere
Consigliere di minoranza	
Santarella Savino Antonio	Consigliere
Consigliere di minoranza	
Soldo Alessandro Rocco	Consigliere
Consigliere di minoranza	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è 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 e 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.
- 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 quelle 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.

L'ente procede alla 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.

Sottosezione di programmazione

Valore pubblico

- Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 06/06/2022.

Sottosezione di programmazione

Performance

- Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.58 del 28/03/2022;
- Piano della Performance 2022-2024: aggiornamento, di cui all'allegato B) PIAO 2022/2024;
- Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui all'allegato C) PIAO 2022/2024.

Sottosezione di programmazione

Rischi corruttivi e trasparenza

PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA 2021-2023 QUALE SEZIONE DEL PIAO. CONFERMA PER L'ANNO 2023, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale 13 DEL 26/01/2023.

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

n. 4 P.O.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

31/12/2022: N. 16 unità a tempo indeterminato; n. 1 Responsabile AA.GG. ex art. 110 c. 1 tuel, n. 2 Responsabili Settore Finanziario e Ambiente: scavalco d'ecedenza, n. 1 Assistente sociale cat. D assunta dal PSZ e n. 1 autista cat. B3 con contratto di somministrazione lavoro e n. 1 Segretario Comunale - fascia III - in convenzione con il Comune di Rocchetta Sant'Antonio - ex art. 30 tuel.

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

E.F. 2023 bilancio di previsione 2023/2025: n. 3 assunzioni scavalco d'ecedenza (n. 2 Responsabili Settore Finanziario e Ambiente e n. 1 geometra).

INTERVENTI CORRETTIVI

E.F. 2023 bilancio di previsione 2023/2025: n. 3 assunzioni scavalco d'ecedenza (n. 2 Responsabili Settore Finanziario e Ambiente e n. 1 geometra) + aumento ore PT.

3.2 Organizzazione del lavoro agile**Premessa**

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplinano a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Candela rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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 2022:

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2022		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	0	0	0	0	////
D3	1	0	0	0	come da stanziamento di bilancio di previsione 2023/2025
D	1	2 *	0	2 *	come da stanziamento di bilancio di previsione 2023/2025 * assunzioni scavalco d'eccedenza: n. 2 Responsabili del Settore Finanziario e del Settore Ambiente
C	0	8	0	1 **	come da stanziamento di bilancio di previsione 2023/2025 ** assunzione scavalco d'eccedenza: n. 1 geometra
B3	4	0	0	0	come da stanziamento di bilancio di previsione 2023/2025
B	2	1	0	0	come da stanziamento di bilancio di previsione 2023/2025
A	0	0	0	0	come da stanziamento di bilancio di previsione 2023/2025
TOTALE	8	11	0	3	come da stanziamento di bilancio di previsione 2023/2025

+ n. 1 Segretario Comunale fascia III in convenzione con il Comune di Rocchetta Sant'Antonio - ex art. 30 tuel.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	0
D3	1
D	4
C	9
B3	4
B	3
A	0

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.

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;
- 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.

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
2023	590.600,70	
2024	590.600,70	
2025	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025	

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2023		1
2024		0
2025		0

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023:

a) a seguito della digitalizzazione dei processi:

Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025

b) a seguito di esternalizzazioni di attività:

Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025

c) a seguito internalizzazioni di attività:
Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
d) a seguito di dismissione di servizi:
Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
e) a seguito di potenziamento di servizi:
Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
f) a causa di altri fattori interni:
Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
g) a causa di altri fattori esterni:
Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
c) a seguito internalizzazioni di attività:
Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
d) a seguito di dismissione di servizi:
Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
e) a seguito di potenziamento di servizi:
Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
f) a causa di altri fattori interni:
Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
g) a causa di altri fattori esterni:
Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
c) a seguito internalizzazioni di attività:
Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025

d) a seguito di dismissione di servizi:

Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025

e) a seguito di potenziamento di servizi:

Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025

f) a causa di altri fattori interni:

Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025

g) a causa di altri fattori esterni:

Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse**Premessa**

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/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2023		Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
2024		Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
2025		Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2023		Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
2024		Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
2025		Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno**Premessa**

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione		
	2023	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2024	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2025	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
	2023	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2024	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2025	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
Meccanismi di progressione di carriera interni		
	2023	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2024	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2025	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
	2023	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2024	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2025	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
	2023	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2024	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2025	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025

Soluzioni esterne all'amministrazione		
	2023	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2024	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2025	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
	2023	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2024	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2025	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
	2023	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2024	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2025	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
Concorsi		
	2023	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2024	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2025	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
Stabilizzazioni		
	2023	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2024	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025
	2025	Come da approvando bilancio di previsione 2023/2025

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

PRIORITA' STRATEGICHE:

ANTICORRUZIONE
PERSONALE
DIGITALIZZAZIONE
APPALTI
PNRR

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

tutto il personale in servizio

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

CORSI ETEROFINANZIATI

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

a) **QUALI:** LIVELLI QUALITATIVI E QUANTITATIVI DI PERFORMANCE

b) **IN CHE MISURA:** INDICATORI DI EFFICIENZA, EFFICACIA, ECONOMICITÀ

c) **IN CHE TEMPI:** TRIENNIO 2023/2025

**SEZIONE 4
MONITORAGGIO****4. Monitoraggio**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.