



**Comune di SANT'ANNA D'ALFAEDO**

**Provincia di VERONA**

**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)*

Allegato alla GC n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## Premessa

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, D.L. 80/2021) sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta, pertanto, 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Una procedura ulteriormente semplificata è stata prevista per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dal legislatore nazionale (comma 6, articolo 6, decreto-legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il "Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione".

Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio approvato negli ultimi mesi dell'anno 2022 (PIAO 2022/2024), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 rappresenta il primo documento pienamente attuativo delle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

## Riferimenti normativi

L'art.6, del Decreto legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, 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, il Piano delle Azioni Positive 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 viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n.150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica); ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (da ultimo: PNA 2022/2024) 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) 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 del 30 giugno 2022, n. 132, recante: "**Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione**".

Ai sensi degli articoli 7, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito nel 31 gennaio di ogni anno. Esso ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Il successivo articolo 8, del d.m. 132/2022 prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto. Per quanto sopra, il comma 2 del citato art. 8 del d.m. 132/2022, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, a regime, si compone di tre sezioni e le pubbliche amministrazioni procedono esclusivamente alle attività previste nel citato art. 6.

La sezione 2, prevede una sottosezione denominata "Rischi corruttivi e trasparenza", mentre la sezione 3, risulta suddivisa in tre sottosezioni.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

**Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;**

**Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;**

- Sottosezione 2.1—Valore pubblico;
- Sottosezione 2.2—Performance;
- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

**Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;**

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;
- Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;

**Sezione 4 – Monitoraggio.**

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 ed il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 27.12.2022.

Gli allegati formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

**SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO**

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Sant'Anna d'Alfaedo

Indirizzo: Via Roma 4 – 37020 Sant'Anna d'Alfaedo

Codice fiscale/Partita IVA: 00796760239

Sindaco: Raffaello Campostrini

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 14

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2.580

Telefono: 0457532502

Sito internet: [www.comune.santannadalfaedo.verona.it](http://www.comune.santannadalfaedo.verona.it)

E-mail: [segreteria@comune.santannadalfaedo.verona.it](mailto:segreteria@comune.santannadalfaedo.verona.it)

PEC: [comune.santannadalfaedo.vr@pecveneto.it](mailto:comune.santannadalfaedo.vr@pecveneto.it)

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE VALORE PUBBLICO**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

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 2023-2025, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 25.10.2022 e aggiornato con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 27.12.2022.

### **2.2 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Per la sottosezione 2.2 - Performance - non prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti - si rimanda alle indicazioni contenute nella deliberazione della Giunta comunale che verrà adottata nella medesima seduta di approvazione del PIAO, avente per oggetto "APPROVAZIONE PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2023/2025";

### **2.3 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

La sottosezione è stata predisposta dal RPCT, nominato con decreto del sindaco n. 155 del 10/01/2023, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 190/2012. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere i rischi corruttivi, sono quelli indicati nei Piani Nazionale Anticorruzione (in particolare PNA-2019 e PNA-2022) e negli atti di regolazione generali adottati da ANAC, ai sensi della legge 190/2012 e del d.lgs. 33/2013, in materia di trasparenza. Si specifica - ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del d.m. 132/2022 - che 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 rilevanti degli obiettivi di performance. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il contenuto del Piano è riportato nell'allegato 2.3, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sottosezione (rif. art. 4, comma 1, lettera a. d.m. 132/2022) viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'amministrazione.

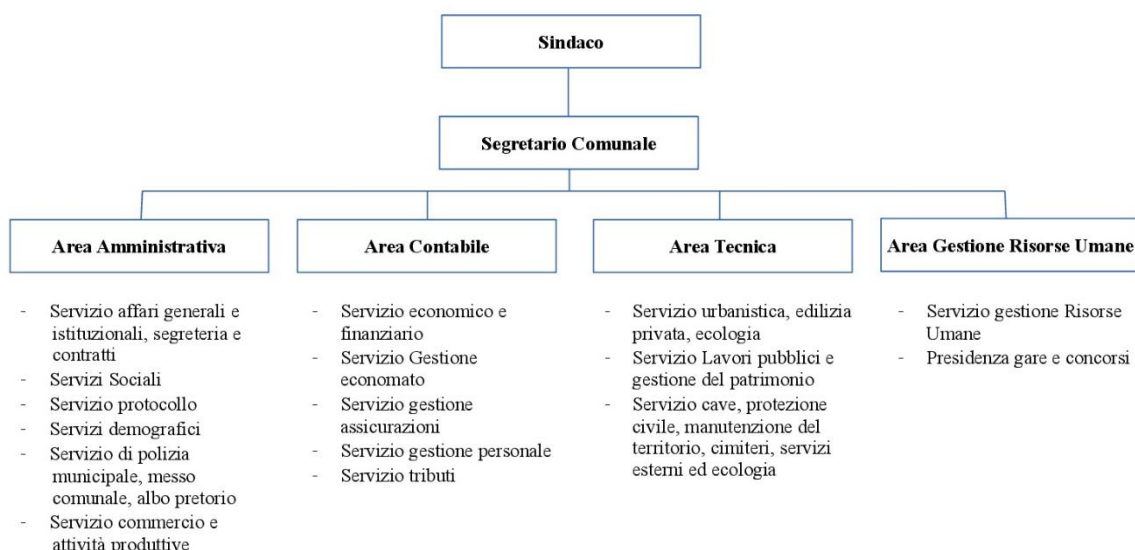
L'organizzazione del Comune di Sant'Anna d'Alfaedo è regolata dalle norme contenute nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 44 del 04/05/2004 e s.m.i.

Più precisamente, il Regolamento stabilisce che la struttura organizzativa è articolata in Aree, costituite da servizi ed uffici, come riportato nel seguente organigramma:



## COMUNE DI SANT'ANNA D'ALFAEDO

ORGANIGRAMMA DELLE AREE E SERVIZI COMUNALI



Il Segretario Comunale è attualmente in convenzione con i Comuni di Negrar di Valpolicella (capo-convenzione) ed Erbezzo. I compiti attribuiti sono quelli previsti dall'art. 97, commi 2 e 4, del TUEL 18 agosto 2000, n. 267. Nell'ambito delle relazioni sindacali, al Segretario spetta la presidenza della Delegazione trattante di parte pubblica. Nell'ambito della gestione del personale dipendente al segretario spetta la direzione dell'Area Gestione Risorse Umane.

Alla direzione di ciascuna area sono preposte le figure professionali apicali dell'ente, ascritte alla categoria D (dal 1° aprile 2023: Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 12 CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022).

### **3.2 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. In particolare, devono essere indicati:

- le misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali;
- gli obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale;
- il contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa

L'Amministrazione Comunale non ha adottato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile e, pertanto, l'istituto rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

### **3.3 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in Legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, Lett. a) del D.P.R. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del Decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della Legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del D.Lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

#### **3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE**

##### **DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:**

TOTALE: n. 14 unità di personale *di cui*:

n. 14 a tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

n. 11 a tempo pieno

n. 3 a tempo parziale

##### **SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO**

n. 4 Funzionari e Elevata Qualificazione (ex cat. D) così articolate:

- n. 2 con profilo di Istruttore direttivo contabile
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico

n. 3 Istruttori (ex cat. C) così articolate:

- n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo
- n. 1 con profilo di Istruttore tecnico
- n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale

n. 7 Operatori esperti (ex cat. B) così articolate:

- n. 2 con profilo di Collaboratore amministrativo
- n. 2 con profilo Esecutore amministrativo
- n. 3 con profilo di Operaio

### 3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Per il triennio 2023/2025 (rif. articolo 4, comma 1, lettera c. d.m. 132/2022), il piano dei fabbisogni di personale, è stato approvato con delibera di Giunta comunale n. 86 del 29/11/2022, esecutiva.

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019 e s.m.i.e del Decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:

- il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,78%;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente "C", la percentuale prevista nel Decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60%;
- il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 159.290,62, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 587.510,57 (come riportato nella seguente tabella, Allegato A alla D.G. 86 del 29/11/2022).

#### PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

		ANNO	VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2023		
Popolazione al 31 dicembre		2021	2.540	C
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	484.893,77 € (l)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			549.278,01 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2019	2.046.387,24 €	
		2020	2.171.908,13 €	
		2021	2.199.348,11 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			2.139.214,49 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2021	10.553,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			2.128.661,49 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)				22,78%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM				27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM				31,60%
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (SE (c) < o = (d))			102.616,80 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi			587.510,57 €	
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti non virtuosi (SE (c) > (d))				
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 - Enti virtuosi		2023		25,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - Enti virtuosi (a1) * (h)			137.319,50 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali") - Enti virtuosi			403,51 €	
Tetto di spesa comprensivo dell'incremento da Tab. 2 e degli eventuali resti assunzionali - Enti virtuosi (a1) + (i) + (l)			687.001,02 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM - Enti virtuosi (m) < (f1)			587.510,57 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2023	587.510,57 €	

#### NOTA BENE:

Se (c) è maggiore di (d) ma è inferiore a (e), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (c) è maggiore di (d) e maggiore di (e), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (i) è maggiore di (f), l'incremento di spesa non può essere superiore a (f).

Rilevato che in data 01/05/2023 è cessato dal servizio per pensionamento n. 1 Operaio Autista area degli Operatori esperti (ex cat. "B") presso l'Area Tecnica mentre non è prevista alcuna cessazione negli anni 2024 e 2025 e che la programmazione per il triennio 2023/2024/2025, sulla base del fabbisogno di personale, verificate le disponibilità finanziarie, la normativa attualmente in vigore e le esigenze di funzionalità dei servizi è la seguente:

#### ➤ ANNO 2023:

- assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico area degli Istruttori (ex categoria C) a tempo pieno e indeterminato presso l'Area tecnica a seguito di turn over per cessazione medesimo profilo avvenuta nell'anno 2021;
- assunzione di n. 1 Operaio autista area degli Operatori esperti (ex categoria B) a tempo parziale e indeterminato presso l'Area tecnica a seguito di turn over per cessazione per pensionamento nell'anno 2023 di un operaio autista area degli Operatori esperti (ex categoria B);
- n. 1 progressione verticale da area degli Operatori esperti a area degli Istruttori riservata al personale interno da assegnare all'Area Contabile;



- ANNO 2024: nessuna nuova assunzione a tempo indeterminato precisando comunque che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- ANNO 2025 : nessuna nuova assunzione a tempo indeterminato precisando comunque che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Eventuali assunzioni potranno essere effettuate per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e, segnatamente, dell'art. 9 comma 28 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010 n. 122 nonché dall'art. 36 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e smi.

La spesa di personale prevista per triennio 2023/2025 rientra nel limite del valore medio del triennio 2011/2012/2013.

L'organo di revisione economica finanziaria con verbale n. 11 del 28/11/2022, acquisito in pari data al prot. 8991, ha accertato la coerenza del suddetto Piano triennale dei fabbisogni del personale con le disposizioni del D.M. 17/03/2020 accertando il rispetto delle prescrizioni di legge e della compatibilità dei relativi costi.

### **3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE**

**a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

Nell'ambito della formazione si ritiene opportuno, oltre alla formazione obbligatoria prevista dalle norme di cui agli artt.:

- Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;
- Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 e artt. 54-56 Ccnl 16/11/2022);
- Legge 190/2012, art. 1, comma 5, lettera b; comma 9, lettera b; comma 11, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità, trasparenza e codice di comportamento (art. 15, co. 5, DPR 62/2013);
- Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;
- Regolamento UE 679/2016, art. 32;
- D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37);
- prevedere un piano di formazione informatica e digitale a seguito delle opportunità offerte dal Piano di Digitalizzazione nazionale del PNRR;
- prevedere un piano di formazione in alcuni ambiti quali: Bilancio, contabilità, tributi, personale, gare e appalti e trasparenza.

**b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:**

Sarà necessario ricorrere a soggetti esterni specializzati nei diversi ambiti.

**c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): NESSUNA**

**d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:**

- riqualificazione e potenziamento delle competenze
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

Si ritiene che si potranno ottenere miglioramenti in termini di accrescimento delle professionalità dei dipendenti e nei riflessi sulla qualità dei servizi erogati all'utenza, oltre a prevedere un miglioramento della performance del personale coinvolto

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

La sezione 4 – Monitoraggio, non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti.

In ogni caso, viene prevista una attività di monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani, attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi Piano Esecutivo di Gestione, sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

Si specifica che per la sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza, il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC, nel paragrafo 10.2.1, rubricato “Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni”, del PNA 2022/2024.