



Comune di Magliano de' Marsi
Provincia di L'Aquila

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

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

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 PIAO adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 29/12/2022, esecutiva ai sensi di legge.

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 Legge 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 d.P.C.M. n. 132/2022 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi:

- dell'art. 7, comma 1, del d.P.C.M. n. 132/2022, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione;
- dell'art. 8, comma 2, del d.P.C.M. n. 132/2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;

Dato atto che:

- con decreto del Ministro dell'Interno del 13/12/2022 il termine di approvazione del bilancio di previsione 2023/2025 degli enti locali è stato fissato al 31 marzo 2023;
- la legge n. 197/2022, recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", all'art. 1, comma 775, ha previsto che, *"in via eccezionale e limitatamente all'anno 2023, in considerazione del protrarsi degli effetti economici negativi della Crisi ucraina, gli Enti Locali possono approvare il bilancio di previsione con l'applicazione della quota libera dell'avanzo, accertato con l'approvazione del rendiconto 2022. A tal fine il termine di previsione per il 2023 è differito al 30 aprile 2023"*;
- con decreto del 19/04/2023, pubblicato in G.U. n. 97 del 26/04/2023, il Ministero dell'Interno ha differito al 31 maggio 2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 degli enti locali;
- con decreto del 30/05/2023, pubblicato in G.U. n. 126 del 31/05/2023, il Ministero dell'Interno ha differito al 31 luglio 2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 degli enti locali.

Ai sensi dell'art. 6 del d.P.C.M. n. 132/2022:

- 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) – struttura organizzativa, b) – organizzazione del lavoro agile e c), n. 2 – piano triennale fabbisogni di personale con evidenza della programmazione delle cessazioni dal servizio;

- le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono **esclusivamente** alle attività di cui all'art. 6 del d.P.C.M. n. 132/2022.

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.

In attuazione dell'art. 13, comma 1, del citato d.P.C.M. n. 132/2022, il Dipartimento della funzione pubblica ha messo a disposizione delle amministrazioni, a partire dal 1° luglio 2022, un Portale dedicato al Piano integrato di attività e amministrazione denominato "Portale PIAO".

Il Portale PIAO, raggiungibile all'indirizzo <http://piao.dfp.gov.it> consente alle pubbliche amministrazioni il caricamento e la pubblicazione del Piano e la consultazione dei documenti di programmazione da parte di tutti i cittadini.

Ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui all'articolo 6, comma 4 del decreto-legge n. 80/2021, le Amministrazioni tenute all'adozione del Piano devono trasmettere tempestivamente il documento al Dipartimento della funzione pubblica utilizzando esclusivamente le apposite funzionalità presenti nell'Area riservata del Portale PIAO.

**SEZIONE 1
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Comune di	Magliano de' Marsi	NOTE
Indirizzo	Via Avezzano, 54	
Recapito telefonico	0863/516201	
Indirizzo sito internet	www.comune.maglianodemarsi.aq.it	
e-mail	amministrativo@comune.maglianodemarsi.aq.it	
PEC	protocollo.comunemaglianodemarsi@pec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00182090662	
Sindaco	Pasqualino DI CRISTOFANO	
Numero dipendenti al 31.12.2022	N. 3553	
Numero abitanti al 31.12.2022	N. 15	

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

2.1 Valore pubblico	
----------------------------	--

Questo ente, avente un n. di dipendenti inferiore a 50, ai sensi dell'art. 6 del d.P.C.M. n. 132/2022, non è tenuto alla predisposizione della presente sottosezione.

Tuttavia, per completezza espositiva, si rinvia alle previsioni contenute nella nota di aggiornamento al D.U.P.S. 2023-2025, approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. **18** del **31/05/2023**, esecutiva ai sensi di legge.

2.2 Performance

Questo ente, avente un n. di dipendenti inferiore a 50, ai sensi dell'art. 6 del d.P.C.M. n. 132/2022, non è tenuto alla predisposizione della presente sottosezione.

Tuttavia, per completezza espositiva, si evidenzia che il Piano della Performance è unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione, in applicazione dell'art. 169, comma 3bis, del d. lgs. n. 267/2000. Pertanto, si rinvia alla deliberazione di Giunta Comunale n. **58** del **14/06/2023**, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il PEG 2023-2025 unitamente agli obiettivi da raggiungere.

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.

Considerato che:

- l'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012 prevede che “[omissis] L'organo di indirizzo adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza **entro il 31 gennaio** di ogni anno e ne cura la trasmissione all'Autorità nazionale anticorruzione. Negli enti locali il piano è approvato dalla giunta. [omissis]
- l'art. 1 del d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 recante “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, prevede che “Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per **le amministrazioni pubbliche** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi**, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), **gli adempimenti inerenti** ai piani di cui alle seguenti disposizioni: [omissis] d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (**Piano di prevenzione della corruzione**); [omissis]
- il Consiglio dell'ANAC (v. comunicato del Presidente ANAC in data 17 gennaio 2023) ha valutato l'opportunità di differire al **31 marzo 2023** il termine del 31 gennaio previsto per l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) unitamente a quello del PIAO;

questo Ente, avente un n. di dipendenti **inferiore a 50**, con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 27/04/2022, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) - Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023 – 2025, allegato al presente piano a formarne parte integrante e sostanziale.

Il PTPCT è altresì pubblicato all'interno della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale al seguente link:

<file:///C:/Users/Utente/Downloads/Piano%20Triennale%20di%20Prevenzione%20della%20Corruzione%202022-2024.pdf>

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

L'attuale struttura organizzativa del Comune è la seguente:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	SERVIZI	DOTAZIONE ORGANICA	NOTE
		ORGANIGRAMMA	
AFFARI GENERALI, PERSONALE, SERVIZI SOCIALI, PROTOCOLLO E DEMOGRAFICA	Personale, Servizi Amministrativi, Cultura, Sociale, Istruzione, Demografici, Protocollo, Stipendi, Economato,	N. 1 dipendente "Area Funzionari ed Elevata Qualificazione" - Cat. D	
		Francesco GENTILE	
		N. 2 dipendenti "Area Istruttori" Cat. C	
		Nazzarena MORELLI	
		Massimo MARTORELLI	
		N. 1 dipendente " Operatore esperto" Cat. B - Protocollo	
		VACANTE	
RAGIONERIA	Servizi Finanziari, Ragioneria, Economato,	N. 1 dipendente "Area Funzionari ed Elevata Qualificazione" - Cat. D	VACANTE (coperto con art. 110/1)
		VENDITTI Gianluca	Part time 18 ore (art. 110)
		N. 1 dipendente "Area Istruttori" Cat. C	
		VACANTE attualmente coperto con tempo determinato a scavalco a 12 ore	concorso avviato
TECNICA LL.PP.	Servizio Tecnico, Servizio Lavori, Pubblici, Patrimonio e Usi Civici	N. 1 dipendente "Area Funzionari ed Elevata Qualificazione" - Cat. D	
		Rossella DI SALVATORE	
		N. 2 dipendenti "Area degli Operatori Esperti" Cat. B - Geom.	
		Roberto CARINGI	
		Fabio FIOCCA	Part time 34 ore
		N. 1 dipendente "Area Istruttori" Cat. C - Geom	
		VACANTE	concorso avviato
URBANISTICA	Servizio Urbanistica – SUAP	N. 2 dipendenti "Area Operatori" Cat. A	
		Roberto Natalino DI GIROLAMO	Part time 30 ore
		Cinzia PETRONSI	Part time 30 ore
		N. 1 dipendente "Area Funzionari ed Elevata Qualificazione" - Cat. D	VACANTE (coperto con scavalco)
		Angelo IANNACCONE	Part time 12 ore
		N. 1 dipendente "Area Istruttori" Cat. C	
		Manuela CIANETTI	
VIGILANZA	Servizio Polizia Municipale	N. 1 dipendente "Area degli Operatori Esperti" Cat. B - Geom.	
		Stefano ANZINI	
		N. 1 dipendente "Area degli Operatori Esperti" Cat. C - Geom.	Tempo determinato (scavalco)
		Tempo determinato (scavalco) 9 ore per esigenze temporanee	
TRIBUTI	Tributi	N. 1 dipendente "Area Funzionari ed Elevata Qualificazione" - Cat. D	
		Anna Adele OTTAVIANI	
		N. 1 dipendente "Area degli Operatori Esperti" Cat. B - Geom	
		VACANTE	

Si evidenzia che tra il Comune di Magliano de' Marsi e il Comune di Villavallelonga (AQ) è attiva la convenzione per il Segretario Comunale.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Con il decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" è stato superato il regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione.

Nel periodo emergenziale legato alla pandemia da COVID-19, il lavoro agile/*smart working* è divenuto la modalità necessitata e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, con una disciplina sostanzialmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella legge n. 81/2017.

In tale situazione emergenziale, il Segretario Comunale di questo Comune, attraverso diversi ordini di servizio, ha autorizzato lo svolgimento del lavoro in modalità agile.

Allo stato attuale non si evidenzia la ridotta consistenza del personale di questo Comune al quale siano applicabili le disposizioni del lavoro agile e la necessità di evitare chiusure al pubblico degli uffici con conseguenti disagi per gli utenti.

Il Comune di Magliano de' Marsi ha regolamentato il lavoro agile con apposito PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) approvato con delibera di Giunta Comunale N. 42 del 17.05.2023 (allegata)

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale illustra i seguenti elementi:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente;
- Programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori:
- capacità di assunzione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni o internalizzazioni o a potenziamento, dismissione di Servizi, attività funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Ai sensi dell'art. 33 del d. lgs. n. 165/2001 (che prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle "situazioni di soprannumero" nonché "comunque delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria"):

- nell'ente non sono presenti né dipendenti, né dirigenti in soprannumero;
- nell'ente non sono presenti né dipendenti, né dirigenti in eccedenza;
- l'ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti.

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

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022

AREA	Posti coperti alla data del 31/12/2023		Costo complessivo dei posti coperti
	Tempo pieno	Tempo parziale	
Area Funzionari (ex cat. D)	2	1	152.194,68
Area Istruttori (ex. Cat. C)	4	1	173.301,88
Area Operatori Esperti (ex cat. B)	2	1	95.442,54
Area Operatori (ex cat. A)		2	48.610,21
Tempo determinato			60.363,67

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI AL 31 DICEMBRE 2022

Area	Analisi dei profili professionali in servizio
Area Funzionari	Funziionario servizi tecnici n. 1 dipendente Funziionario servizi amministrativi n. 1 dipendente Funziionario servizi contabili n. 1 dipendente
Area Istruttori	Istruttore servizi amministrativi n. 2 dipendenti Istruttore servizi amministrativi-contabili n. 1 dipendente Istruttore di vigilanza n. 2 dipendenti
Area Operatori Esperti	Operatore esperto servizi tecnici n. 2 dipendenti Operatore esperto servizi tecnici e trasporto n. 1 dipendente
Area Operatori	Operatore addetto alla manutenzione n. 1 Operatore addetto servizi protocollo n. 1

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 valutare 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.

Con deliberazione n. **46** del **17/05/2023** esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "*Approvazione Piano Triennale Fabbisogno di personale 2023-2025. Piano occupazionale 2023*", la Giunta Comunale ed in ragione dei posti vacanti ha previsto la seguente assunzione di personale, attraverso il ricorso a scavalchi ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 30 dicembre 2004 n. 311, a personale a tempo determinato ex art. 110/1 del D. Lgs. 267/2000: un posto a tempo determinato 18/h settimanale quale Responsabile Ufficio Ragioneria, n. 1 posto di Responsabile Ufficio Tecnico Urbanistica, n. 1 posto da Istruttore Servizi Finanziari a n. 12/h settimanali, n. 1 Istruttore Servizi Tecnici- urbanistica a n. 12/h.

Nel corso dell'anno 2023 sono state avviate le procedure concorsuali per n. 1 Istruttore Amministrativo contabile e per N. 1 Istruttore Tecnico Urbanistica a tempo pieno ed indeterminato, già inserito nel fabbisogno e piano assunzionale 2022 e riconfermati in quello del 2023.

Si precisa che questo Ente come indicato nella delibera di G.C. N. **46** del **17/05/2023** ha stabilito di ricoprire il posto vacante di n. 1 dipendente Operatore Esperto Cat. B - addetto al protocollo tramite progressione tra le aree con procedura "speciale" ai sensi dell'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, realizzabile nella finestra temporale tra il 17 maggio 2023 ed il 31 dicembre 2024.

ANNO	STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONE
2023	Per l'anno 2023 non si prevedono cessazioni
2024	Per l'anno 2024 si prevede la cessazione di N. 1 Operatore esperto tecnico Cat. B
2025	Per l'anno 2025 non si prevedono cessazioni

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023

Allo stato attuale, confermando la politica di mantenimento dell'attuale personale in servizio, non si evidenzia il bisogno di reperire ulteriori risorse umane per l'anno di riferimento

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024

Allo stato attuale, confermando la politica di mantenimento dell'attuale personale in servizio, non si evidenzia il bisogno di reperire ulteriori risorse umane per l'anno di riferimento

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025

Allo stato attuale, confermando la politica di mantenimento dell'attuale personale in servizio, non si evidenzia il bisogno di reperire ulteriori risorse umane per l'anno di riferimento

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di copertura dei fabbisogni, individuando gli strumenti più idonei tra i seguenti:

- progressione interna di carriera;
- mobilità esterna;
- impiego di personale dipendente di altri Enti [art. 1, c. 557, legge n. 311/2004 - art. 23 C.C.N.L. Funzioni Locali 16/11/2022 (ex art. 14 CCNL 22/01/2004) – art. 30 d. lgs. n. 267/2000];
- ricorso a forme flessibili di lavoro (quali, ad esempio, somministrazione di lavoro e contratti di formazione e lavoro);
- scorrimento di graduatorie in corso di validità;
- concorsi.

COPERTURA DEL FABBISOGNO – ANNO 2023

Nel corso dell'anno 2023 verranno portati a termine i concorsi per n. 1 Istruttore amministrativo contabile e per N. 1 Geometra come da Programma del Fabbisogno di Personale 202-2025.

COPERTURA DEL FABBISOGNO – ANNO 2024

Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni per l'anno di riferimento, fermo restando la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto.

COPERTURA DEL FABBISOGNO – ANNO 2025

Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni per l'anno di riferimento, fermo restando la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto.

La presente sezione:

- è oggetto di informazione sindacale (art. 4, comma 5, C.C.N.L. 16/11/2022);
- è soggetta al parere del revisore unico dei conti - Parere N. 6 del 17.05.2023 (allegato).

3.3.4 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. eventuali 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.

La valorizzazione del capitale umano delle pubbliche amministrazioni è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in quanto leva fondamentale per sostenere i processi di riforma e innovazione e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. A tal fine, il PNRR prevede, nell'ambito del sub-investimento 2.3.1, iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi online aperti e di massa (Massive Open On line Courses - MOOCs), la creazione di comunità di pratica per la condivisione di best practices e il supporto alla progettazione e implementazione di programmi formativi su competenze di tipo specialistiche o settoriali. Il conseguimento dei target del PNRR in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni è pertanto da considerare come responsabilità diffusa e collettiva di tutte le amministrazioni pubbliche.

Nella cornice sopra delineata, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato, in data 23 marzo 2023, la Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza". Tale Direttiva mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Attraverso la piattaforma "Syllabus, Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" (<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>) del Dipartimento della funzione pubblica, ciascuna amministrazione pianifica la formazione del proprio personale per lo sviluppo delle competenze digitali aderendo all'iniziativa entro il 30 giugno e formando almeno il 30% dei dipendenti entro il 31/12/2023.

La partecipazione a tale iniziativa non ha costi, né per le amministrazioni, né per i singoli dipendenti. La fruizione dei corsi è in apprendimento autonomo e non sono previste attività sincrone. I percorsi formativi attualmente previsti attengono alla trasformazione digitale ed alla trasformazione ecologica.

Il Comune di Magliano de' Marsi provvederà a registrarsi e ad aderire a detta piattaforma *Syllabus*, individuando il Responsabile Affari Generali & Personale quale Amministratore.

Inoltre, nel corso dell'anno 2023, avvalendosi del supporto di ditte esterne, si svolgeranno: aggiornamento e sviluppo delle competenze in materia di protezione dati, trasparenza ed anti corruzione;

incontri formativi per lo sviluppo delle competenze per la gestione e rendicontazione dei progetti europei;

giornate formative in merito ai nuovi applicativi informatici in dotazione agli Uffici.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Questo ente, avente un n. di dipendenti inferiore a 50, ai sensi dell'art. 6 del d.P.C.M. n. 132/2022, non è tenuto alla predisposizione della presente sottosezione.

Tuttavia, si evidenzia che il monitoraggio del ciclo della performance e, in particolare, degli obiettivi assegnati è effettuato, ai sensi dell'art. 6 e 10, comma 1 – lettera b) del d. lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, tramite il necessario supporto del Nucleo di Valutazione.

I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati, segnalando eventuali criticità che potrebbero rendere impossibile il raggiungimento degli obiettivi, e, alla conclusione dell'anno, effettueranno il monitoraggio conclusivo.

Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dal Nucleo di Valutazione.

ALLEGATI :

- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) - Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2022 – 2024 approvato con delibera di Giunta Comunale N. **41** del **27.04.2022**;
- Parere Revisore dei Conti sul Fabbisogno di Personale N. 6 del 17.05.2023;
- PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) approvato con delibera di Giunta Comunale N. **42** del **17.05.2023**;