

# Provincia dell'Aquila



## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026**

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*



# Indice

<b>PREMESSA.....</b>	<b>5</b>
<b>RIFERIMENTI NORMATIVI.....</b>	<b>5</b>
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....</b>	<b>6</b>
1.1 Analisi del contesto esterno.....	6
1.2 Analisi del contesto interno.....	17
1.2.1 Organigramma dell'Ente.....	17
1.2.2 Articolazione degli uffici.....	18
1.2.3 Analisi delle condizioni interne.....	19
1.2.2 La mappatura dei processi.....	36
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>38</b>
2.1 Valore pubblico.....	38
2.2. Performance.....	41
2.2.1 Performance individuale.....	42
2.2.3 Performance individuale – Accessibilità servizi pubblici.....	43
2.2.4 Performance Organizzativa di Ente.....	44
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	45
2.3.1 Obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	45
2.3.2 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.....	50
2.3.3 Sistema di gestione del rischio.....	56
2.3.4 Identificazione del rischio.....	56
2.3.5 Analisi del rischio.....	57
2.3.6 Ponderazione del rischio.....	62
2.3.7 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.....	64
2.3.8 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.....	69
2.3.9 Programmazione della trasparenza.....	69
2.3.10 La trasparenza degli appalti pubblici e la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici.....	69
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</b>	<b>73</b>
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	73

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	73
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	75
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	76
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	76
3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	77
3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....	77
3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.....	78
<b>4. MONITORAGGIO.....</b>	<b>83</b>

\*\*\*\*\*

**ALLEGATO 1 - Catalogo dei processi degli eventi rischiosi, dei fattori abilitanti e stima del rischio di corruzione dell'Amministrazione**

**ALLEGATO 2 - Elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013**

**ALLEGATO 3 – Piano Triennale del Fabbisogno di Personale**

**ALLEGATO 4 - Schede obiettivi di performance individuale**

**ALLEGATO 5 - Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2024-2026**

#### 4) Ricorso all'ANAC:

- a) Se è accertato che la stazione appaltante/ente concedente ha effettivamente trasmesso i dati alla BDNCP, la richiesta di accesso civico semplice è presentata al RPCT di ANAC, in qualità di amministrazione titolare della BDNCP.

#### **Modalità di esercizio dell'accesso civico "generalizzato" in materia di trasparenza degli appalti pubblici**

Decorsi 5 anni dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stata effettuata la pubblicazione, scadenza di legge del termine di durata degli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici, la BDNCP, la stazione appaltante e l'ente concedente, per quanto di rispettiva competenza, sono tenuti a conservare e a rendere disponibili i dati, gli atti e le informazioni al fine di soddisfare – in conformità all'art. 35 del codice - eventuali istanze di accesso civico generalizzato ai sensi dell'articolo 5, comma 2, decreto trasparenza.

### **3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente**

##### **3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere**

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA		TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
	F	M			
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico (al 01/01/2022)	Categoria A = 25 % Categoria B = 6 % Categoria B3 = 10 % Categoria C = 35 % Categoria D =	Categoria A = 75 % Categoria B = 94 % Categoria B3 = 90 % Categoria C = 65 %	Mantenimento di un equilibrio della presenza di genere nelle varie categorie		

	52 % Categoria D3 = 50 % Dirigenti = 50 %	Categoria D = 48 % Categoria D3 = 50 % Dirigenti = 50 %			
% donne vs % uomini titolari di part-time (al 01/01/2022)	<b>F</b>	<b>M</b>			
	<b>100,00%</b>	<b>0</b>	A richiesta	A richiesta	A richiesta
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale	<b>F</b>	<b>M</b>			
	<b>58,00%</b>	<b>42,00%</b>	A richiesta	A richiesta	A richiesta
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	<b>F</b>	<b>M</b>			
	<b>45,00%</b>	<b>55,00%</b>	Su accordo	Su accordo	Su accordo

Presenza di uno sportello di ascolto (si/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti	<b>NO</b>		<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>
--	-----------	--	-----------	-----------	-----------

### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE DI PARTENZA 2023</b>	<b>TARGET 2024</b>	<b>TARGET 2025</b>	<b>TARGET 2026</b>
N. servizi online accessibili con SPID	1	1	1	1
N. servizi online, integrati e full digital	0	1	1	1

N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA	20	+1	+1	+1
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	SI	SI	SI	SI
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	80%	90%	90%	90%
PC portatili	35	+ 10%	+ 10%	+ 10%
% PC portatili sul totale dei dipendenti	19%	+ 1%	+ 1%	+ 1%
Dipendenti abilitati alla connessione remota	60	60	60	60
Dipendenti con firma digitale	35	+ 10%	+ 10%	+ 10%

### 3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico è rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	27,9	27,8	27,7	27,6
Indicatore di realizzazione delle previsioni di competenza concernenti le entrate proprie	37,8	37,9	38	38,1
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	3,2	3,1	3	2,9

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

La Provincia dell'Aquila ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione presidenziale n.7 del 11/02/2022.



In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	SI	SI	SI	SI
Unità in lavoro agile (ANNO 2022)	51	51	51	51
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%
% applicativi consultabili in lavoro agile	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di Lavoro Agile, si rimanda all'Allegato 5 al presente Piano, contenente il POLA 2024-2026.

### 3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
------------	--------------------	----------------	----------------	----------------

	(01/01/2023)	(01/01/2024)	(01/01/2025)	(01/01/2026)
Totale dipendenti	153	160	160	160
Cessazioni a tempo indeterminato Intervenute/Programmate	8			
Assunzioni a tempo indeterminato previste	20,5	9		
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	15	14		
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	73,00%	90,00%		
Tasso di sostituzione del personale cessato	187,00%	150,00%		
Giorni di ferie arretrate del personale al 01/01/2023 rispetto ai giorni di ferie arretrate al 01/01/2022	0,90	0,90	0,90	0,90
Ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/2022 rispetto alle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/2021	1,40	1,35	1,30	1,30

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'Allegato 3 al presente Piano, contenete il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale come allegato al Documento Unico di programmazione 2024-2026 approvato con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 54\_ del 12/12/2023.

In data 26/03/2024, giusto verbale n. 76, la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

### **3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale**

La pianificazione degli interventi formativi si avvia in un contesto sempre più integrato, in cui la centralità dell'accrescimento culturale e professionale del personale delle Pubbliche

Amministrazioni è testimoniata dalla copiosa normazione che tocca, più o meno direttamente il tema. Tra le varie disposizioni si richiamano:

- D.Lgs. n. 165/2001 “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, in particolare l’art. 1, comma 1, lettera c), e art. 73;
- Direttiva del Ministro per la funzione pubblica del 13 dicembre 2001 “*Formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni*”
- Direttiva del Ministro per l’Innovazione e le Tecnologie e del Ministro per la Funzione Pubblica avente ad oggetto “*Progetti formativi in modalità e-learning nelle pubbliche amministrazioni*” del 6 agosto 2004;
- *Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD)*, di cui al D.Lgs. n. 82/2005, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016 e D.lgs. n. 217/2017),
- D. Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. “*Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*”, in particolare art. 37:
- Legge n. 190/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, in particolare, l’art. 1, commi 5, lettera b), comma 8, 10 lettera b) ed 11;
- D.P.R. n. 62/2013 “*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*” in particolare, art. 15, comma 5;
- *Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679*, in particolare art. 32, paragrafo 4;
- Legge n. 81/2017 “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*” e Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la pubblica amministrazione;
- Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 2/2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”, in particolare, il paragrafo 3.5;
- CCNL 2016-2018 dell’Area della dirigenza delle Funzioni locali del 17/12/2020, in particolare il Capo II “*Formazione*”, art. 51;
- L. 120/2020 “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, recante misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale*”, in particolare, l’art. 7, comma 7 bis;
- “*Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali,
- “*Decreto Reclutamento*“ convertito dalla L. n. 113/2021, in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA “*Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese*”, pubblicato il 10 gennaio 2022 dal Dipartimento Funzione Pubblica ;

- Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche del 22/07/2022 adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia;
- CCNL 2019-2021 del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, in particolare, il capo V "Formazione del personale", artt. 54, 55 e 56;
- Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023 rivolta a tutte le amministrazioni avente ad oggetto "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*"
- Legge 21 giugno 2023, n. 74 di conversione del decreto-legge 22 aprile 2023 n. 44 recante "*Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche*" (cd assunzioni PA) che con l'art. 1, comma 14-sexies, interviene sull'art. 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, inserendo il comma 7-ter.
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante "*Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*" pubblicata in data 30 novembre 2023.

La normativa di cui si sono indicati gli estremi ha oggi sdoganato la valenza strategica riconosciuta alla formazione dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni la quale, rivestendo un ruolo centrale per la valorizzazione del personale, oltre che per la crescita delle organizzazioni nel loro complesso, ha smesso di essere considerato un mero centro di costo, arrivando a collocarsi al rango di investimento. Tale visione impone tuttavia di programmarne avvedutamente l'attuazione.

Nella consapevolezza che nessuna pianificazione può prescindere da un'adeguata conoscenza del contesto di riferimento e dalla stima puntuale delle reali esigenze, al fine della strutturazione dell'offerta formativa che ci si propone di erogare in favore del personale si procederà concentrandosi, preliminarmente, su un'attenta determinazione del quadro esigenziale. Solo in esito all'analisi delle risultanze dello stesso si provvederà alla costruzione dell'impianto formativo che ci si propone di erogare in favore del personale, strutturandolo in modo coerente con i fabbisogni emersi, secondo le direttrici di fondo espresse di seguito.

## DIRETTRICI

La politica formativa dell'Ente sarà guidata dalle direttrici sotto compendiate:

1) massima diffusione: la formazione sarà il più possibile estesa, potenzialmente rivolta a tutti i dipendenti, dirigenti e non. Ad ogni lavoratore sarà garantito un budget annuo di almeno 24 ore di formazione. Al personale di qualifica dirigenziale saranno erogate, tra le altre, iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti, alla gestione dei processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa in accordo con le finalità del PNRR.

2) il coinvolgimento attivo della dirigenza nei processi formativi: il rinnovato ruolo riconosciuto alla dirigenza dalla recente normativa in tema di formazione investe più fronti: essi non saranno solo destinatari della formazione, come sopra accennato, ma saranno altresì chiamati a prendere parte in modo fattivo alla costruzione ed attuazione della formazione. Essi, essendo le figure maggiormente capaci di far emergere le necessità formative in relazione agli obiettivi che le strutture di relativa responsabilità sono chiamate a conseguire, daranno il proprio contributo già

nella fase propedeutica alla definizione dei contenuti formativi. Nella loro qualità di detentori delle prerogative gestionali relative al personale loro assegnato, i Dirigenti avranno, tra gli altri, il compito di promuoverne lo sviluppo e la crescita professionale. L'indicazione delle esigenze formative rilevate rispetto alle risorse umane assegnate a ciascun Settore sarà dunque solo il primo passo che dovranno muovere per contribuire ad una pianificazione efficace degli interventi formativi da porre in essere, essendo la successiva promozione della partecipazione dei dipendenti agli stessi elevata ad obiettivo di performance della Dirigenza.

3) l'integrazione tra formazione "obbligatoria", "trasversale" e "specialistica": nella strutturazione della proposta formativa da rivolgere al personale in servizio occorrerà tenere conto di tre diversi livelli di formazione. La formazione "obbligatoria" e quella "trasversale", di chiaro interesse intersettoriale, dovranno quindi integrarsi con una formazione "specialistica", di interesse specifico solo di determinati Settori. Ciò consentirà di assicurare un accrescimento anche di quelle competenze meno diffuse ma maggiormente aderenti ai reali fabbisogni della struttura di riferimento, coniugandosi al contempo con la crescita mirata dei singoli dipendenti, potenziandone le conoscenze specifiche, riferite ai contesti di lavoro che praticano.

4) formazione di inserimento: in linea con i piani assunzionali e tenuto conto delle immissioni in ruolo di nuovo personale all'interno dell'Amministrazione, sarà valutata la possibilità di proporre, su indicazione dei dirigenti, percorsi di formazione iniziale appositamente studiati per il personale di nuova assunzione incardinato nelle strutture amministrative dell'Ente.

5) flessibilità della programmazione formativa, cui sarà garantito l'aggiornamento rispetto alle evoluzioni normative ed alle innovazioni introdotte nei processi amministrativi o nella struttura dell'Ente.

6) eterogeneità delle modalità di erogazione: le attività formative potranno essere programmate e realizzate secondo differenti modalità di erogazione: in presenza, a distanza, attraverso sistemi di videoconferenza, E-learning, blended, ecc.

7) formazione come diritto/dovere, equiparata al servizio: la partecipazione ai corsi di formazione si svolgerà, di norma, nell'ambito dell'orario di lavoro ed è equiparata alla presenza in servizio, essendo considerata, ad ogni effetto, come attività lavorativa. Ne consegue che per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un diritto e, al tempo stesso, un dovere. La formazione effettuata è altresì riconosciuta ai fini delle progressioni di carriera, come disciplinato altresì nella Contrattazione Collettiva Nazionale e nella Contrattazione decentrata Integrativa vigente.

#### NOTE METODOLOGICHE ED ARTICOLAZIONE DEL PIANO

A livello metodologico, il rilevamento esigenziale, sarà supportato mediante la proposizione, a ciascun dirigente, di una proposta preliminare di offerta formativa, elaborata sotto forma di tabelle uniformate, in modo da consentire la successiva aggregazione dei dati desunti presso ciascun Settore, garantendo l'omogeneità degli stessi.

Le schede di rilevamento ed il progetto formativo conseguente, seguiranno la cennata distinzione tra:

*Formazione speciale obbligatoria*, che involge tematiche per le quali la legge prevede un set di formazione minima, secondo la disciplina specifica. Si tratta, per lo più, della formazione inerente alla prevenzione della corruzione, l'integrità e a trasparenza (L. 190/2012 e D.Lgs. 33/2013) ed al trattamento dei dati personali (Dlgs. 196/2003 e GDPR 2016/679), al Codice di Comportamento dei

Dipendenti Pubblici (DPR 62/2013 e ss.mm.ii. Di cui al DPR 81/2023) e al Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. 82/2005 e ss.mm. ii.). Argomentazioni per le quali, presumibilmente, l'unica differenziazione nell'articolazione dei relativi percorsi formativi riguarderà diversi livelli di approfondimento, tarati in base alle aree di appartenenza date dall'inquadramento giuridico dei destinatari.

Menzione a parte va fatta per la formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (*ex* D.Lgs. 81/2008), la cui competenza è attribuita al Settore Edilizia Scolastica e Pubblica.

*Formazione trasversale*, afferente a tematiche, non obbligatorie, ma di interesse trasversale a tutti i Settori.

Tra queste, con specifico riferimento al rafforzamento delle competenze funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa l'Amministrazione si avvarrà della formazione messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso la piattaforma online "Syllabus", cui l'Ente ha aderito nel corso del 2023. La piattaforma consente ai dipendenti abilitati di rilevare, attraverso un test in ingresso, il proprio livello di padronanza rispetto alle diverse aree di competenza, di accedere poi ad un percorso formativo personalizzato, in modalità e-learning, finalizzato a migliorare il livello di conoscenza rilevato e di attestare, all'esito della formazione fruita, i progressi conseguiti, mediante *open badge* digitali.

Una parte rilevante delle formazione sarà inoltre garantita mediante la promozione della partecipazione dei dipendenti ai corsi organizzati dall'Accademia della P.A. della Fondazione Gazzetta Amministrativa della Repubblica Italiana, di cui l'Ente è Aderente Istituzionale.

Ulteriore strumento per l'accrescimento professionale sarà costituito dal servizio di aggiornamento e tutoring affidato alla Formanagement S.r.l., consistente nell'erogazione di interventi formativi nella modalità FAD, online e on demand, oltre che in aula, e nella messa a disposizione di una serie di servizi finalizzati a facilitare la formazione e la creazione di una comunità virtuale di apprendimento.

*Formazione specialistica per Settore* Al fine di ottimizzare le ricadute positive degli interventi formativi, accanto alla formazione obbligatoria e trasversale sopra descritte, saranno ideate ulteriori iniziative che rispetteranno, invece, la specificità delle competenze richieste a ciascun dipendente in relazione alle funzioni assegnate nel concreto, in modo da incrementarne l'incisività e massimizzare la capacità di tradursi in valore aggiunto per l'Ente.

Ciascuna tipologia di formazione, come sopra raggruppata, sarà suddivisa, nell'ambito delle schede di rilevazione, in *temi generali*, i quali saranno ulteriormente ripartiti in *tematiche specifiche*, che rappresenteranno i possibili futuri contenuti dei singoli moduli formativi da attivare.

Sarà compito dei Dirigenti, all'atto della compilazione delle tabelle, indicare - sulla base della ricognizione effettuata presso la struttura posta sotto la propria responsabilità e tenuto conto degli obblighi formativi imposti legislativamente - le tematiche di interesse, valorizzando corrispondentemente le unità di personale da coinvolgere nella relativa iniziativa formativa, differenziandole in base al profilo di inquadramento contrattuale ed assicurando le pari opportunità nella partecipazione. A tal fine, nella predisposizione dei moduli di rilevamento, verranno individuati 3 gruppi-target, distinguendo la platea dei potenziali discenti in: Dirigenti ed EQ - Funzionari ed Istruttori - Operatori ed Operatori Esperti. Ciò consentirà di trattare le argomentazioni proposte in formazione secondo diversi livelli di approfondimento, tarati in base alle aree di appartenenza date dall'inquadramento giuridico dei destinatari e di ottimizzare, per tale via l'efficacia e la reale fruibilità delle nozioni proposte.

## 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il monitoraggio integrato del PIAO della Provincia dell'Aquila sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

- 1) Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).
- 2) In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori/fasi di attuazione, si calcola il raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascun ambito di programmazione;
- 3) Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.