

Provincia dell'Aquila



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

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

Indice

PREMESSA.....	4
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	5
1.1 Analisi del contesto esterno.....	5
1.2 Analisi del contesto interno.....	24
1.2.1 Organigramma dell'Ente.....	24
1.2.2 Articolazione degli uffici.....	24
1.2.3 Analisi delle condizioni interne.....	26
1.2.2 La mappatura dei processi.....	43
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	44
2.1 Valore pubblico.....	44
2.2. Performance.....	48
2.2.1 Performance individuale.....	48
2.2.2 Performance individuale – Accessibilità servizi pubblici.....	48
2.2.3 Performance Organizzativa di Ente.....	49
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	50
2.3.1 Obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	50
2.3.2 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.....	54
2.3.3 Sistema di gestione del rischio.....	60
2.3.4 Identificazione del rischio.....	61
2.3.5 Analisi del rischio.....	61
2.3.6 Ponderazione del rischio.....	66
2.3.7 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.....	68
2.3.8 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.....	71
2.3.9 Misura di Prevenzione del Pantouflage.....	72
2.3.10 Le inconferibilità e le incompatibilità negli Enti locali.....	75
2.3.11 Modello operativo per l'attuazione della deliberazione n. 495 del 25 settembre 2024 dell'ANAC.....	76

2.3.12 Programmazione della trasparenza.....	85
2.3.13 La trasparenza degli appalti pubblici e la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici.....	85
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	89
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	89
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	89
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	90
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	91
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	91
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	92
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....	92
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.....	93
4. MONITORAGGIO.....	98

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

ALLEGATO 6 - Vademecum Affidamenti

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 (31/12/2024)			TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
	AREA	F	M			
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico	DIRIGENZA	40,00%	60,00%	Mantenimento di un equilibrio della presenza di genere nelle varie categorie	Mantenimento di un equilibrio della presenza di genere nelle varie categorie	Mantenimento di un equilibrio della presenza di genere nelle varie categorie
	FUNZIONARI ED E.Q.	38,89%	61,11%			
	ISTRUTTORI	45,26%	54,74%			
	OPERATORI ESPERTI	5,08%	94,92%			
	OPERATORI	37,50%	62,50%			
% donne vs % uomini titolari di part-time		F	M			
		56,25%	43,75%	A richiesta	A richiesta	A richiesta

% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e numero medio giorni fruiti su base annuale		F	M			
	% donne vs % uomini	44,12%	55,88%	A richiesta	A richiesta	A richiesta
	<i>n. medio giorni fruiti su base annuale</i>	14	19	A richiesta	A richiesta	A richiesta
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale		F	M			
		44,26%	55,74%	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		S/N		S/N	S/N	S/N
		NO		SI	SI	SI

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 2024-2026 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.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
N. servizi online accessibili con SPID	2	+1	+1	+1
N. servizi online, integrati e full digital	1	+1	+1	+1
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA (raggiunto massimale)	20	20	20	20

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 in uscita	100%	100%	100%	100%
PC portatili	38	38	38	38
% PC portatili sul totale dei dipendenti	20%	20%	20%	20%
Dipendenti abilitati alla connessione remota	65	+ 5%	+ 5%	+ 5%
Dipendenti con firma digitale	38	38	38	38

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 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	23,70%	23,61%	23,79%	23,37%
Indicatore di realizzazione delle previsioni di competenza concernenti le entrate proprie	38,82%	36,51%	37,33%	35,26%
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui (indice di tempestività dei pagamenti)	-11,11 gg antecedenti la scadenza della fattura	- 10 gg	- 10 gg	- 10 gg

3.2 Organizzazione del lavoro agile

La Provincia dell'Aquila approva la disciplina in materia di lavoro agile di cui all'**ALLEGATO 5** del presente piano.

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	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
	(31/12/2023)	(31/12/2024)			
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	SI	SI	SI	SI	SI
Unità in lavoro agile	54	61	75	75	75
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	33,96%	30,05%	35,38%	35,38%	35,38%
% applicativi consultabili in lavoro agile	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 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	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
	2023	2024			
Totale dipendenti (01/01)	153	159	203	213	216
Cessazioni a tempo indeterminato Intervenute/Programmate	17	12	3	5	7
Assunzioni a tempo indeterminato previste	32	59	17	9	8
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	23	56	13	8	8
Copertura del piano	71,88%	94,92%	76,47%	88,89%	100,00%

assunzioni a tempo indeterminato					
Tasso di sostituzione del personale cessato	1,35	4,67	4,33	1,60	1,14
Giorni di ferie arretrate all'01/01 dell'anno rispetto ai giorni di ferie arretrate all'01/01 dell'anno successivo	1,14	0,90	0,85	0,85	0,85
Ore di straordinario (a compenso e a recupero) all'01/01 rispetto alle ore di straordinario (a compenso e a recupero) all'01/01 dell'anno successivo		0,44	0,8	1	1

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, contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale come allegato al Documento Unico di programmazione 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 54 del 09/12/2024.

In data 21/03/2025 giusto verbale n. 118 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.

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

L'inserimento del Piano della Formazione all'interno del PIAO costituisce un'importante opportunità per rafforzare e riqualificare i processi di programmazione della formazione della Provincia dell'Aquila per il triennio 2025-2027 attraverso un approccio sistemico. Tale visione consente di allineare gli interventi formativi agli obiettivi strategici dell'Ente, garantendo una coerenza tra le esigenze di sviluppo delle competenze del personale e le priorità istituzionali.

La recente introduzione della **Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2024 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”** segna una svolta significativa nel modo in cui la formazione nella pubblica amministrazione viene concepita e realizzata: la sua valenza non è più confinata nel mero trasferimento di conoscenze teoriche, ma deve essere intesa come strumento in grado di creare un valore riconosciuto e condiviso per i dipendenti, per l'organizzazione e, più in generale, per la collettività.

Tuttavia, perché le attività formative possano davvero generare quel “valore pubblico” verso cui ogni pubblica amministrazione è chiamata a tendere, esse devono produrre un impatto concreto sui procedimenti, innalzando l'efficienza operativa delle strutture amministrative poste a presidio degli interessi collettivi.

La sfida posta dalla richiamata Direttiva ministeriale è proprio quella di conferire alla formazione una dimensione valoriale ben più profonda: essa non può essere considerata mero strumento di aggiornamento delle competenze, ma deve essere concepita come un processo continuo e sistematizzato, che coinvolge tutti i livelli dell'organizzazione, promuovendo non solo il miglioramento delle capacità professionali, ma anche la consapevolezza dei ruoli e delle responsabilità di ciascuno e puntando sul contestuale sviluppo delle attitudini personali e relazionali. Tale approccio ha l'obiettivo di orientare il personale verso un agire amministrativo sempre più efficiente, trasparente, equo e responsabile.

La Formazione continua come pilastro strategico per la crescita della Provincia dell'Aquila

I principi suesposti evidenziano l'importanza di progettare i percorsi formativi in un'ottica di continuità, mirando a uno sviluppo progressivo delle competenze e delle capacità di utilizzarle proficuamente.

La pianificazione della formazione per il triennio 2025-2027 è perciò orientata a trasformare il sistema formativo da un insieme di interventi *ad hoc* - spesso finalizzati a rispondere agli obblighi normativi - in un sistema di apprendimento continuo e integrato, al servizio delle esigenze istituzionali e delle priorità strategiche dell'Ente.

L'obiettivo non è solo quello di aggiornare e potenziare le cognizioni tecniche, ma anche di promuovere, in sinergia con esse, lo sviluppo delle c.d. *soft skills*, competenze trasversali fondamentali per tradurre le nozioni di carattere specialistico in un miglioramento tangibile delle pratiche operative e decisionali all'interno del contesto amministrativo.

Il rafforzamento delle *hard skills*, ossia la conoscenza delle normative e delle procedure e delle relative innovazioni, rimane essenziale per garantire l'efficienza operativa degli uffici e il corretto svolgimento delle funzioni istituzionali. Tuttavia, la piena efficacia di queste competenze si massimizza solo attraverso il rafforzamento delle *soft skills*, che includono abilità relazionali, comunicative e di leadership, determinanti per garantire che le competenze professionali acquisite vengano a costituire una risorsa valorizzata e applicata in modo efficace e produttivo all'interno dell'Amministrazione.

Sempre in ottica di continuità, si segnala che si procederà per la formazione in materia di "trasparenza ed anticorruzione".

Metodologia e strutturazione

La pianificazione delle soluzioni formative proposte per il triennio 2025-2027 si basa su **un approccio integrato**, che combina in maniera strategica formazione obbligatoria, aggiornamento continuo e sviluppo delle competenze trasversali ed attitudinali. La struttura del piano è articolata in ambiti formativi distinti ma complementari, selezionati per rispondere in modo sinergico alle esigenze generali dell'Ente, tenendo conto delle priorità strategiche e delle disposizioni normative.

Gli ambiti formativi sono stati individuati in esito ad un'accurata analisi del contesto organizzativo e normativo, delle attività formative già avviate e dei progetti in cui la Provincia dell'Aquila è coinvolta, con l'obiettivo di delineare un piano coerente con essi e con gli sviluppi legislativi. Essi sono così compendiabili:

1. Formazione obbligatoria

Ogni annualità del triennio oggetto del presente piano verranno realizzati corsi obbligatori su temi fondamentali per la pubblica amministrazione, tra cui:

- Digitalizzazione (CAD - D. Lgs. 82/2005)
- Anticorruzione e trasparenza (L. 190/2012, D. Lgs. 33/2013). Sul piano delle esigenze formative in merito si conferma la necessità di proseguire sul percorso già avviato nelle ultime annualità dal 2022, attenzionando progressivamente i fabbisogni formativi collegati alla implementazione ed utilizzazione dei software per la gestione di automatismi e pubblicazioni in amministrazione trasparente.
- Codice di comportamento ed etica pubblica (DPR 62/2013)
- GDPR e privacy (D. Lgs. 196/2003, Regolamento UE 679/2016)

2. Sviluppo delle competenze di cui Direttive Ministeriali

Già a partire dal 2025 verrà avviato un percorso volto all'approfondimento delle *soft skills* per tutti i dipendenti. Per il personale di qualifica dirigenziale è previsto un *focus* su aspetti di carattere manageriale. Tale ambito include:

- **Leadership e gestione della performance:** percorsi formativi mirati per i dirigenti, finalizzati alla gestione delle risorse umane e al miglioramento delle performance, in linea con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 e con il DM del 28/09/2022 recante “Modello di competenze dei dirigenti della Pubblica Amministrazione italiana”.
- **Soft skills:** programmi formativi rivolti a tutti i dipendenti, per il potenziamento delle competenze trasversali, come la comunicazione, la collaborazione, la gestione dei conflitti e il problem solving, conformemente agli obiettivi strategici inseriti nel DUP ed in osservanza del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28/06/2023 “*Framework delle competenze trasversali per il personale di qualifica non dirigenziale*”.
- **Lavoro agile:** considerando l'evoluzione del lavoro a distanza, il Piano prevede, in linea con quanto suggerito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, un programma formativo specifico per ottimizzare le modalità operative a distanza, rivolto in *primis* al personale che espleta la propria prestazione lavorativa da remoto ed ai dirigenti che ne curano il monitoraggio.
- **Potenziamento dei valori pubblici:** etica ed inclusività saranno oggetto di formazione diffusa, rivolta a tutti i dipendenti provinciali.
- **Transizione amministrativa ecologica e digitale:** in linea con le priorità nazionali di cui alle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica e gli obiettivi del PNRR, oltre che sulla base delle criticità rilevate nella gestione operativa delle funzioni provinciale. Il presente Piano dedica particolare attenzione alla transizione digitale, con corsi formativi incentrati su:
 - **Digitalizzazione dei processi:** già a partire dal 2025 si erogherà formazione sul corretto utilizzo delle nuove tecnologie per migliorare l'efficienza operativa, con specifico approfondimento circa le corrette modalità di elaborazione ed archiviazione di documenti digitali/elettronici nonché la gestione dei flussi documentali. La formazione in tale ambito verrà arricchita, presumibilmente nel corso della seconda/terza annualità del piano da ulteriori incontri formativi incentrati sullo sviluppo e accesso ai servizi digitali.
 - **Sostenibilità e green economy:** percorsi formativi per sensibilizzare il personale alle tematiche ecologiche, con focus sulla sostenibilità e le pratiche di green economy, previsti per gli anni 2026-2027.

3. Formazione specialistica, mirata a sviluppare conoscenze e capacità tecniche nelle diverse aree organizzative. Essa si concentrerà su aree chiave, con particolare attenzione al Codice dei Contratti Pubblici. Questo intervento formativo ha l'obiettivo di garantire un costante aggiornamento rispetto alle nuove normative introdotte e di approfondire tematiche specifiche, essenziali per mantenere la qualificazione dell'Amministrazione Provinciale e assicurare l'efficace svolgimento delle funzioni attribuite all'ente. Un altro aspetto fondamentale sarà la formazione sulla contabilità Accrual, che rientrerà tra gli interventi previsti nella prima annualità del piano. Inoltre, il piano potrà essere arricchito con ulteriori soluzioni formative, qualora emergano necessità specifiche segnalate dai Dirigenti dei Settori, al fine di rispondere a nuove esigenze organizzative o normative.

4. Interventi formativi di riequilibrio demografico: nel rispetto delle linee guida stabilite dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del gennaio 2025, la Provincia dell'Aquila attuerà interventi formativi mirati:

- per i neoassunti per i quali verranno erogati ulteriori percorsi formativi di on boarding
- per i dipendenti con qualifiche inferiori, come gli operatori, che non trarrebbero beneficio dalla formazione generalizzata rivolta al resto del personale, cui oltretutto non sempre hanno accesso per le difficoltà logistiche legate alla mancata disponibilità di computer e alla loro operatività al di fuori degli uffici amministrativi. Pertanto, saranno progettati percorsi formativi *ad hoc*, pensati per rispondere alle specifiche esigenze di questi dipendenti. Tali corsi si concentreranno su contenuti pratici e applicabili al loro contesto lavorativo, garantendo loro una crescita professionale in linea con le necessità operative e tecniche.

Modalità di Attuazione della Formazione e linee di intervento formativo

Per l'attuazione efficace del presente piano formativo e per tradurre le relative previsioni in azioni concrete, verranno attivate diverse linee di intervento, con modalità formative diversificate. L'idea è quella di sfruttare al meglio le risorse economiche disponibili, assicurando comunque una formazione continua, accessibile e di alta qualità. Tra le risorse attivabili vi sono:

1. **Piattaforma PA360:** i dipendenti dell'Ente potranno accedere a partire dal 2025 ad un ampio catalogo di corsi online in modalità FAD, accessibili tramite la piattaforma di PA360 S.r.l., in corso di attivazione. Questo strumento consentirà un'ampia diffusione dei contenuti formativi, con ampio catalogo dedicato anche alle *soft skills*, rendendo l'apprendimento più accessibile e facilmente integrabile nei tempi di lavoro, giacché prevede la fruizione *on demand*. Nell'ottica di Ente di area vasta tale formazione sarà inoltre messa a disposizione dei Comuni del territorio che decideranno di aderire al progetto avviato dalla Provincia.
2. **Formazione In House:** Saranno organizzati corsi di formazione interni, sfruttando le competenze dei formatori interni e/o di esperti esterni, per approfondire tematiche specifiche per l'amministrazione provinciale e per rispondere alle esigenze specifiche dei singoli settori. Questo tipo di formazione permetterà di focalizzarsi su contenuti strettamente legati alla realtà dell'ente.
3. **Adesione a Fondazione G.A.R.I.:** l'adesione della Provincia dell'Aquila alla Fondazione Gazzetta Amministrativa della Repubblica Italiana (G.A.R.I.) come Aderente Istituzionale, a partire dal 2020 e con l'intenzione di rinnovarla anche per l'anno in corso, ha rappresentato un passo fondamentale per il rafforzamento delle capacità formative dell'Ente. Questa collaborazione consente l'organizzazione di corsi di formazione in presenza, pensati e strutturati in base alle specifiche esigenze dell'Ente. Inoltre, i dipendenti beneficiano gratuitamente di un ampio catalogo di corsi online sincroni, seminari e corsi di alta formazione, aggiornato bimestralmente. Questi corsi coprono un ampio ventaglio di tematiche rilevanti per l'Amministrazione, garantendo una formazione continua, flessibile e allineata alle evoluzioni normative e alle necessità del settore pubblico.
4. **Acquisto di corsi a catalogo:** per rispondere a specifiche necessità formative specialistiche, anche su espressa segnalazione dei Dirigenti di Settore, sarà possibile procedere, compatibilmente con le risorse economiche a disposizione, all'acquisto di corsi predefiniti offerti da enti di formazione esterni, così attingendo a risorse esterne qualificate per arricchire l'offerta formativa.
5. **Piattaforma Syllabus:** nel corso del 2025, ogni dipendente sarà registrato sulla Piattaforma Syllabus, che, pur essendo stata originariamente sviluppata per il potenziamento delle competenze digitali - in linea con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa*" - è stata oggi arricchita con nuovi contenuti e percorsi di apprendimento diversificati. Questo strumento consente quindi di coprire una parte significativa

dei fabbisogni formativi dell'Ente, garantendo una formazione gratuita, qualificata e facilmente monitorabile

6. **Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA):** nel periodo di vigenza della presente pianificazione l'Amministrazione valuterà, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, la possibilità di permettere al personale di qualifica dirigenziale e a quello di elevata qualificazione di aderire ai corsi offerti dalla SNA. Tali corsi rappresentano una risorsa importante per l'aggiornamento e l'approfondimento delle competenze professionali, soprattutto in ambiti strategici per la gestione e l'innovazione delle amministrazioni pubbliche.

Flessibilità del Piano della Formazione della Provincia dell'Aquila

Il Piano della Formazione della Provincia dell'Aquila, pur essendo guidato da linee strategiche chiare e da obiettivi definiti, è concepito come uno strumento dinamico e flessibile. La formazione continua, infatti, non può che essere intesa come un processo che si adatta in modo tempestivo alle necessità e alle priorità che evolvono nel tempo, mantenendo alta l'efficacia delle azioni formative.

Anche se si sviluppa su un orizzonte triennale, essendo il presente piano atto pianificatorio a scorrimento annuale si presta, per sua natura, a revisioni periodiche, consentendo aggiornamenti di contenuti e priorità in funzione dei fabbisogni formativi emergenti. Questo meccanismo di aggiornamento annuale offre la possibilità di incorporare feedback e di rispondere a cambiamenti nei contesti normativi, tecnologici o organizzativi.

Ma la flessibilità della pianificazione formativa si manifesta anche in un altro aspetto cruciale e, rispetto al quale la dirigenza svolge un ruolo fondamentale. I Dirigenti dei Settori dell'Ente, grazie alla loro visione complessiva delle risorse e delle necessità dei singoli settori, sono in grado di orientare il piano formativo anche durante la sua attuazione. Questo permette di adattare la formazione alle necessità concrete dell'amministrazione, in modo che essa resti sempre pertinente e tempestiva. I Dirigenti avranno, quindi, il compito di identificare le specifiche esigenze formative specifiche, basandosi sulle valutazioni annuali delle performance individuali e sui cambiamenti operativi in corso.

Infine, si evidenzia che i temi e gli ambiti delineati nel presente piano costituiscono indicazioni generali. I dettagli relativi ai contenuti specifici, alle modalità di erogazione e ai destinatari degli interventi formativi verranno definiti in fase di attuazione esecutiva, affinché si possano adattare ai bisogni pratici e alle condizioni contingenti.

Il ruolo della dirigenza nel Piano Formativo

Nel contesto del Piano Formativo della Provincia dell'Aquila, che costituisce la guida di azione per l'anno di riferimento, il ruolo della dirigenza è centrale non solo nella definizione dello stesso, ma anche per la proposta di eventuali arricchimenti e/o aggiustamenti delle soluzioni formative ivi proposte, per promuovere ulteriori percorsi di crescita professionale dei dipendenti e nell'attuazione delle politiche formative.

Ogni dirigente, secondo le nuove direttive, è destinatario di un obiettivo di performance che riguarda la promozione della formazione, sia per l'aggiornamento delle proprie competenze che per lo sviluppo delle risorse umane a lui affidate. Queste direttive ministeriali prevedono che a partire dal 2025 ogni dirigente è coinvolto e partecipa direttamente a percorsi formativi obbligatori, mirati a rafforzare le competenze trasversali (soft skills, leadership, valutazione performance) e la conoscenza delle dinamiche amministrative legate alla transizione digitale, ecologica e amministrativa. L'impegno minimo per ciascun dirigente è di 40 ore annuali di formazione.

Un altro aspetto per una efficace pianificazione della formazione sta nella implementazione della collaborazione attiva dei dirigenti nella fase di programmazione, avendo questi una visione complessiva delle risorse e delle necessità del proprio settore, grazie alla loro conoscenza approfondita dei compiti, delle responsabilità e delle potenzialità di ciascun dipendente loro assegnato. Occorre sempre più orientare, al di là della formazione obbligatoria prevista per legge, alla predisposizione di piani individuali di formazione, sempre più adatti alle specifiche esigenze e fabbisogni.

Monitoraggio

Il monitoraggio della formazione è elemento fondamentale (ed è anche un obbligo) di questo piano, data la sua finalizzazione alla valutazione dell'efficacia degli interventi formativi, dell'efficienza nell'utilizzo delle risorse, dell'acquisizione delle competenze da parte dei dipendenti e dell'impatto di tali competenze sull'organizzazione e sul miglioramento dei procedimenti. Solo al realizzarsi di tali condizioni, infatti l'investimento in formazione può generare valore pubblico.

A tale scopo la Provincia dell'Aquila intende avvalersi, ove possibile, delle piattaforme digitali attraverso le quali sarà erogata la formazione, che consentono di tracciare la partecipazione, il completamento dei corsi e l'ottenimento delle certificazioni.

Saranno inoltre previsti anche strumenti di valutazione continua, con report e verifiche periodiche per misurare i risultati ottenuti, basandosi su indicatori quali il tasso di completamento dei corsi e le ore di formazione per dipendente, garantendo così un controllo costante sugli interventi formativi.

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.