



COMUNE DI SAN GIORGIO PIACENTINO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2025/2027**

PREMESSA

l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, , entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO).

Il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022, recante "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*".

Con successivo Regolamento, approvato con decreto DPCM del 30.06.2022 n. 132, pubblicato nella GU n. 209 del 07.09.2022, è stato definito il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione ed è stato approvato lo schema "tipo" di PIAO prevedendo la possibilità per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti ,modalità semplificate di redazione.

L'11 ottobre 2022 il Dipartimento della Funzione ha pubblicato la Circolare n. 2/2022, per fornire indicazioni operative alle amministrazioni sul funzionamento del Portale PIAO. E' stata inoltre avviata (dal 12 ottobre) la prima iniziativa di monitoraggio sull'attuazione del PIAO.

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ha come obiettivo quello di "*assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso*".

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Esso assorbe, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli strumenti di programmazione cui sono tenute le amministrazioni. Per gli enti con meno di 50 dipendenti esso sostituisce in particolare:

- Piano del Fabbisogno del personale;
- Piano Triennale Anticorruzione;
- Piano del Lavoro Agile;
- Piano delle Dotazioni strumentali;
- Piano delle Azioni positive e Azioni concrete.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO 2025/2027

Composto da:

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione 2.1: Valore pubblico

Allegati:

- 2.1.1 Risultati attesi in termini di obiettivi generali -Sezione strategica DUP 2025/2027
- 2.1.2 Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità digitale alle PA da parte dei cittadini maggiori di 65 anni
- 2.1.2bis Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica ,alle PA da parte dei cittadini maggiori di 65 anni
- 2.1.3 Elenco delle procedure da semplificare
- 2.1.4 Elenco delle procedure da reingegnerizzare
- 2.1.5 Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amm.va – sezione operativa DUP 2025/2027

Sottosezione 2.2: Performance

Allegati:

- 2.2.1 Piano della performance 2025/2027 -Risultati attesi in termini di obiettivi generali
- 2.2.5 Piano delle Azioni Positive- Obiettivi per favorire la pari opportunità e l'equilibrio di genere

Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza

Allegati:

- 2.3 Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza- Rischi Corruttivi e Trasparenza

Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

Sottosezione 3.1 Struttura Organizzativa

Allegati:

- 3.1.1. Organigramma
- 3.1.2. Elenco risorse umane assegnate a ciascun servizio

Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Allegati:

- 3.2 P.O.L.A.

Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

Allegati:

- Allegato A) Riparto spese personale Unione e Comuni aderenti
- Allegato B) Compatibilità spesa personale Comune di Podenzano
- Allegato C) Rispetto limite budget lavoro flessibile
- Allegato D) Piano della formazione

Sezione 4: Monitoraggio

Sottosezione 4.1.1

- Allegato 4.1.1 Quadro sinottico dei principali strumenti di monitoraggio del PIAO

SEZIONE 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Comune di San Giorgio: anagrafica dell'amministrazione

Denominazione ente	Comune di San Giorgio P.no
Codice Univoco	UFTNH4
Inirizzo	Piazza Torrione, 4 -29019 San Giorgio P.no (PC)
Pec	comune.sangiorgio@sintranet.legalmail.it
Codice Fiscale	229130331
P.iva	229130331
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Funzioni Conferite all'Unione Valnure e Valchero per la gestione associata	I Comuni di San Giorgio P.no, Podenzano, Carpaneto P.no, Gropparello e Vigolzone, hanno conferito all'Unione Valnure e Valchero le seguenti funzioni: -Servizio Unico del Personale -Servizio Tributi/Catasto -Servizio sportello Unico per le Attività Produttive - Servizi Sociali ed erogazioni delle relative prestazioni ai cittadini -Servizio Promozione turistica – Erp – Sistemi informatici e delle tecnologie dell'informazione -Servizio Servizio associato di polizia locale dell'Unione Valnure e Valchero e del Comune di Pontenure e Servizio di Protezione Civile -Servizio Finanziario – Economato –Provveditorato- Controllo di gestione
Sito web istituzionale	https://www.comune.sangiorgiopiacentino.pc.it/
Pagina Facebook	-

SEZIONE 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Sottosezione :Valore Pubblico

in questa sottosezione sono definiti

2.1.1. Risultati attesi in termini di obiettivi generali – Sezione strategica DUP 2025/2027

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le *Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017* del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il "miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio". *In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari **soggetti pubblici**, che perseguono tale obiettivo utilizzando **risorse tangibili** (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e **intangibili** (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).*

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera. In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio.

In senso stretto: quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline

In senso ampio: quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora la performance di efficienza di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici driver come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità.

Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

L'ente pone il Valore Pubblico al centro della propria programmazione strategica, in quanto leva fondamentale per garantire una crescita sostenibile.

L'obiettivo dell'Amministrazione, infatti non è quello di generare Valore Pubblico nel qui ed ora, bensì supportare cittadini nella transizione e nel cambiamento, attraverso specifiche progettualità volte anche alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità ed alle pari opportunità.

In questa sottosezione l'ente definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione e fa riferimento alla sezione strategica del DUP 2025/2027 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 59 del 27/12/2024, che si riporta in **allegato sub 2.1.1**

2.1.2. Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle PA da parte dei cittadini maggiori di 65 anni con disabilità

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, l'Ente dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID. Si allegano gli obiettivi di accessibilità digitale, **allegato sub. 2.1.2**

In relazione all'accessibilità fisica degli immobili dell'Ente, si dà atto che non esiste il PIANO ELIMINAZIONE BARRIERE ARCHITETTONICHE ex art.32 comma 21 della Legge n.41/1986 e art.24 della Legge 104/92; Tuttavia si allega relazione delle iniziative da porre in essere - **Allegato 2.1.2 bis**

2.1.3. Elenco delle procedure da semplificare

In attuazione alle misure previste dall'Agenda di semplificazione per la ripresa 2020-2026 aggiornato in data 11/05/2022 si allega l'elenco delle procedure da semplificare predisposto dal servizio di informatica dell'Unione Valnure e Valchero. **allegato 2.1.3**

2.1.4. Elenco delle procedure da reingegnerizzare

In attuazione alle misure previste dal Piano triennale per l'informatica nella PA 2024/2026 pubblicato sul sito dell'Agid, si allega l'elenco delle procedure da reingegnerizzare predisposto dal servizio di informatica dell'Unione Valnure e Valchero, **allegato 2.1.4**

2.1.5. Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amm.va- Sezione operativa DUP 2024/2026

L'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo rappresenta l'obiettivo di valore pubblico ed è contenuto nella sezione operativa del DUP 2025/2027, che discende dalla sezione strategica del medesimo documento, **allegato sub 2.1.5**

2.2 Sottosezione :Performance

La sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e prevede:

2.2.1. Piano della performance -Risultati attesi in termini di obiettivi generali

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. E' riportato nell'**allegato 2.2.1**

2.2.5. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE- Obiettivi per favorire la pari opportunità e l'equilibrio di genere

Il piano delle azioni positive espone le misure messe in atto, e da realizzare, volte a garantire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. Tale documento è stato approvato con Delibera di Giunta dell'Unione Valnure e Valchero n. 01 del 13/01/2025 riportato quale stralcio per il presente ente, nell'**allegato 2.2.5**

2.3 Sottosezione :Rischi Corruttivi e trasparenza

Nell'anno 2019, i comuni di Podenzano, San Giorgio Piacentino, Vigolzone e Gropparello, facenti parte insieme al Comune di Carpaneto, dell'Unione Valnure Valchero, hanno trasferito all'Unione le funzioni correlate alla prevenzione della corruzione e per la trasparenza allo scopo di costruire un modello organizzativo operativo unico e semplificato che permetta di avere, per tutti gli enti aderenti, processi di razionalizzazione delle attività e dei tempi, elevata specializzazione e diffusione della cultura della legalità e trasparenza.

Questo modello organizzativo prevede:

- un unico piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (c.d. PTPCT) valevole per l'Unione, e per i Comuni che hanno consentito al trasferimento delle funzioni correlate alla prevenzione della corruzione e per la trasparenza, e riferito non solo alle attività e funzioni trasferite ma anche a quelle svolte autonomamente dai singoli enti, ferma la responsabilità diretta per l'attuazione delle misure di prevenzione in capo ai singoli comuni ed in particolare ai soggetti incaricati dell'attuazione;
- la possibilità di nominare un responsabile unico in Unione per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, di un gruppo di professionalità specializzate a supporto giuridico del responsabile nelle materie trattate;
- un referente unico in ogni ente che permetta il corretto fluire delle informazioni tra la figura del responsabile unico e l'ente, un riscontro, nei tempi e con le modalità stabilite nel piano, sull'andamento dell'applicazione delle misure preventive adottate nell'ente oltre a tutto quant'altro verrà definito come attività da svolgersi all'interno del piano stesso.

L'Unione Valnure Valchero intende continuare con il suddetto modello organizzativo anche nella redazione della *sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO (Piano integrato di attività ed organizzazione) proseguendo così nel recepimento e nell'attuazione delle prescrizioni normative contenute nella Legge 190/2012, nel D.Lgs 33/2013, così come modificati e integrati dal D.Lgs 97/2016 ed in coerenza con le indicazioni dettate dall'ANAC degli ultimi anni, con particolare riferimento alla deliberazione n. la deliberazione n. 07 del 17 gennaio 2023, e successivi aggiornamenti con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2023/2025.

Il Presidente dell'Unione Valnure e Valchero, con decreto n. 02 del 08/01/2025 e con decreto n. 03 del 31/01/2025 ha individuato, fino al 28/02/2025, per l'Unione e i Comuni di Podenzano, San Giorgio Piacentino, Vigolzone e Gropparello, il Responsabile unico per la prevenzione della corruzione e trasparenza nella persona della dott.ssa Lisa Gallonelli, precedentemente incaricato della funzione di Vice Segretario dell'Unione Valnure Valchero, che ai sensi dell'art.1, comma 7, della legge n. 190/20 RPCT è il soggetto titolare in esclusiva del potere di predisposizione e di proposta del PTPCT all'organo di indirizzo.

Il presente Piano - sottosezione comprende, oltre al quadro normativo di riferimento ed alla illustrazione dei soggetti coinvolti, un'analisi di contesto, una valutazione del rischio delle attività/processi dell'Ente/Enti maggiormente esposti al fenomeno corruttivo ed una pianificazione di misure atte a prevenire e contrastare l'illegalità e la corruzione.

Il Piano Unico Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027 è debitamente pubblicato sul sito istituzionale dell'Unione Valnure Valchero in Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione.

Si riporta il link:

https://unionevalnurevalchero.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/dettaglio-trasparenza?p_p_id=jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page-parent=55300&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page=55285

SEZIONE 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Sottosezione :Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa è rappresentata nell'organigramma e dal prospetto delle risorse umane assegnate a ciascun servizio di cui agli **allegati 3.1.1 e 3.1.2**, nel quale è specificato anche il livello di responsabilità e la fascia di graduazione della Posizione organizzativa.

3.2 Sottosezione :Organizzazione del lavoro agile

L'amministrazione con il POLA, nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'Unione Valnure Valchero, previo confronto con le Organizzazione Sindacali, ha approvato la disciplina regolatoria e lo schema di accordo individuale. con delibera di Giunta Unione n. 08 del . 28/01/2023 quale atto unico applicabile all'Unione ed ai Comuni aderenti. La mappatura delle attività "smartabili" non ha subito modifiche , da parte dei Responsabili di servizio, per il triennio in corso .

Si riporta il POLA nell'**allegato 3.2**

3.3 Sottosezione: Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

L'art. 6, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato da ultimo dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale del fabbisogno del personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima.

Si riportano gli elementi che costituiscono il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale:

- 1) consistenza del personale al 31/12/2023;
- 2) capacità assunzionale;
- 3) programmazione delle cessazioni dal servizio;
- 4) stima dell'evoluzione del fabbisogno del personale, strategie di copertura del fabbisogno ove individuate;
- 5) fabbisogno di personale a tempo determinato

- 6) dotazione organica espressa in termini finanziari quale valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria ;
- 7) le strategie di formazione del personale
- 8) situazione di soprannumero
- Si riporta il PTFP nell'**allegato 3.3**
- Si riporta il piano dell'offerta formativa nell'**allegato 3.3.1**

SEZIONE 4: Monitoraggio

4.1 Sottosezione : Il monitoraggio

La norma prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio per le diverse sezioni che vengono evidenziate di seguito.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà così effettuato per le diverse Sezioni:

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO Il monitoraggio degli indicatori di "Valore Pubblico" individuati nel presente piano viene attuato secondo le procedure individuate per il controllo strategico dell'Ente ai sensi dell'art. 147-ter del Tuel. Il controllo strategico esamina l'andamento della gestione dell'Ente - e in particolare - rileva i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi contenuti nel DUP, gli aspetti economico-finanziari, l'efficienza nell'impiego delle risorse, con specifico riferimento ai vincoli al contenimento della spesa, i tempi di realizzazione, le procedure utilizzate, la qualità dei servizi erogati, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, il grado di soddisfazione della domanda espressa, gli obiettivi di accessibilità digitale ed il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

SOTTOSEZIONE PERFORMANCE Il monitoraggio della performance - descritta nell'apposita sottosezione - coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output in termini di efficacia quantitativa, secondo tempi e fasi indicate nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance. Il monitoraggio viene effettuato dal Nucleo di Valutazione, il quale esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune. Completato l'esame di tutti le Aree, sulla base delle motivazioni fornite dal Responsabile di Area per eventuali scostamenti, provvede ad assegnare la percentuale definitiva ad ogni obiettivo/attività. I criteri per la misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi delle aree e dell'ente nel suo complesso sono dettagliati nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della Performance. Il monitoraggio si conclude con l'adozione della "Relazione sulle Performance" ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, validata dal Nucleo.

SOTTOSEZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Rispetto della parità di genere Il monitoraggio verrà effettuato annualmente dal settore personale. La presente sottosezione del PIAO 2023 -2025 verrà aggiornata annualmente.

SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie (cfr. Parte II PNA 2019).

Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA, ORGANIGRAMMA DELL'ENTE E DETTAGLIO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Rispetto a: organigramma dell'ente, unità organizzative e dotazioni organiche, graduazione posizioni apicali, i dati afferenti saranno aggiornati annualmente in sede di definizione del PIAO.

SOTTOSEZIONE LAVORO AGILE In relazione alla sezione il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato annualmente dal Responsabile del servizio unico del personale .

SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI In relazione alla sezione il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato annualmente dal Responsabile del servizio unico del personale e dal nucleo di valutazione per quanto di competenza.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Rispetto agli obiettivi di performance riguardanti l'implementazione del programma formativo dell'ente così come indicato nell'apposita sottosezione, i dati saranno monitorati annualmente, il monitoraggio annuale riporterà i singoli corsi realizzati nell'anno precedente, i partecipanti, le ore di formazione e le modalità di partecipazione , come da rendicontazione presentata dai Responsabili di servizio nel rispetto della Direttiva MiPA 14/01/2025

Il Quadro sinottico dei principali strumenti di monitoraggio del PIAO è riportato nell'**allegato 4.1.1**