

Comune di Quarto d'Altino

Città Metropolitana di Venezia



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'

E

ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con D.G.C. n. _____ del

Indice

Premessa	3
Riferimenti normativi	3
Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027	5

PREMESSA

Le finalità del PIAO sono:

- 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.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, 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 viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (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) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "*Piano tipo*", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe. Con comunicato del Presidente dell'Anac, del 30 gennaio 2025, il termine ultimo per l'adozione del PIAO 2025-2027, per gli enti locali con meno di 50 dipendenti, è stato fissato per il 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027, disposto dal decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025).

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera 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'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Sulla base del quadro normativo di riferimento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha 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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Quarto d'Altino Città Metropolitana di Venezia

Indirizzo: Piazza San Michele, 48

Codice fiscale: 84000970271

Partita Iva: 00757130273

Sindaco: Claudio Grosso

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: 32

Numero abitanti al 31 dicembre 2024: 8035

Telefono: 0422-8261

Sito internet: www.comune.quartodaltino.ve.it

E-mail: protocollo@comunequartodaltino.it

PEC: comune.quartodaltino.ve@pecveneto.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione 2.1 - Valore pubblico

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

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rinvia alla sezione "Amministrazione Trasparente" voce "Bilanci – Documento unico di programmazione" del sito istituzionale dell'Ente, in particolare ai contenuti del "D.U.P. 2025-2027" approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 23 del 31/07/2024 e delibera del Consiglio Comunale n. 40 del 23/12/2024 che approva la nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione DUP 2025-2027.

Sottosezione di programmazione 2.2 - Performance

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009. 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.

La performance è definita come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita.

Il comune di Quarto d'Altino avendo meno di 50 dipendenti, non è tenuto alla redazione della sezione "Performance".

Si rinvia comunque alla sezione "Amministrazione Trasparente" voce "Performance – Piano della Performance" del sito istituzionale dell'Ente, in particolare ai contenuti del "Piano esecutivo di Gestione obiettivi 2025" approvato con DGC n. 20 del 27/02/2025.

Sottosezione di programmazione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è stata 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, 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.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza – PTPCT è stato adottato entro il termine disposto dalla legge 190/2012 (articolo 1, comma 8) con deliberazione G.C. n. 13 del 30.01.2025.

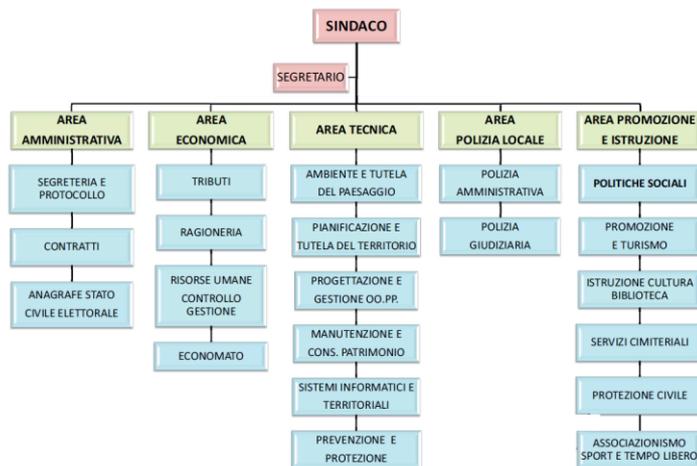
Vedasi allegati relativi alla presente sottosezione:

- *All. 2.3 PTPCT Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza 2025-2027*

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione 3.1 - Struttura organizzativa

La struttura organizzativa è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 27/01/2022 ed è qui di seguito rappresentata:



<p>Sottosezione di programmazione 3.2.1 - Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Nell’ambito dell’organizzazione del lavoro, rientra l’adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall’assenza di vincoli orari o spaziali e un’organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.</p> <p>Il lavoro agile è stato introdotto nell’ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l’attenzione sulla flessibilità organizzativa dell’Ente, sull’accordo con il datore di lavoro e sull’utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell’informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l’Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.</p> <p>Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi n. 124/2015 ed 81/2017) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica e del CCNL enti locali firmato il 16 novembre 2022.</p> <p>Con il lavoro agile, l’ente vuole perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l’integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell’inquinamento ambientale.</p> <p>Vedasi allegati relativi alla presente sottosezione: - <i>All. 3.2.1 POLA Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2025-2027</i></p>
<p>Sottosezione di programmazione 3.2.2 - Piano Azioni Positive</p>	<p>Si premette che l’uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione; del resto, 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.</p> <p>L’ente intende individuare in questa sede gli obiettivi e le azioni per assicurare la parità di genere nell’ambito di lavoro.</p> <p>Vedasi allegati relativi alla presente sottosezione: - <i>All. 3.2.2 PAP Piano Azioni Positive 2025-2027</i></p>

Sottosezione di programmazione
3.3 -
Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)

L'art.39 della Legge 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Nel D.U.P. 2025-2027, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 31-07-2024 e successivamente aggiornato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 23/12/2024, Sezione strategica è stata determinata la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni del DUP, da destinare ai fabbisogni di personale, determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

Riferimenti normativi:

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

Vedasi allegato relativo alla presente sottosezione:

- *All. 3.3 PTFP Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2025-2027*

La presente sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, ottenendone parere positivo.

Sottosezione di programmazione
3.4 –
Formazione del personale

Per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022.

Nell'ambito della gestione del personale, gli Enti Locali sono tenuti a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale dei dipendenti e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. La formazione è:

- fatto conoscitivo volto al cambiamento individuale, passaggio di conoscenza, di contenuti, di capacità, di modi di pensare, di modi di essere;
- strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e nel rinnovamento della Pubblica Amministrazione;
- leva strategica per l'evoluzione professionale del dipendente;
- diritto soggettivo e dovere di ogni dipendente comunale;
- investimento per l'Ente Locale, avendo un impatto non solo sulla prestazione del personale, ma anche sull'organizzazione del Comune in termini di maggior qualità ed efficacia dell'attività amministrativa.

Negli ultimi anni, anche grazie al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), la formazione professionale ha assunto una rilevanza strategica, tenuto conto dell'esigenza di avere personale preparato in ambiti trasversali, capace di consentire flessibilità nella gestione dei servizi e di affrontare le nuove sfide della Pubblica Amministrazione. La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento. Il PNRR mira alla costruzione di una nuova Pubblica amministrazione fondata *“sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (re-skilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”*. La formazione e l'investimento sulle conoscenze, capacità e competenze delle risorse umane è mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione e strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi organizzativi e dei servizi ai cittadini. Le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per:

1. le persone che lavorano nelle Amministrazioni;
2. le Amministrazioni;
3. i cittadini e le imprese destinatari dei servizi erogati dalle Amministrazioni.

L'Amministrazione Comunale è tenuta a investire continuamente sui processi di formazione, assicurando a tutti i dipendenti percorsi formativi, in linea con le esigenze professionali, attivando percorsi di coinvolgimento attivo degli stessi nei processi di pianificazione, gestione e valutazione della formazione stessa. I percorsi formativi saranno organizzati e programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, e

quanto altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time. Ciascun dipendente è chiamato alla partecipazione a percorsi formativi per migliorare le proprie competenze professionali, anche attraverso l'individuazione di precisi compiti e responsabilità.

L'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge n. 113/2021 prevede che le Pubbliche Amministrazioni programmano le attività di formazione del proprio personale attraverso la specifica sezione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione individuando:

- le priorità strategiche della formazione del personale 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;
- gli obiettivi e i risultati attesi della formazione dal punto di vista della riqualificazione e del potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale.

Lo stesso C.C.N.L. Funzioni locali 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2022 prevede all'articolo 54 che le attività formative programmate debbano essere funzionali a:

- garantire il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, e il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative.

La Direttiva del Ministro Zangrillo del 24 gennaio 2024 fornisce indicazioni metodologiche e operative alle Amministrazioni per la pianificazione, gestione e valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Il Ministro per la Pubblica Amministrazione Zangrillo ha emanato il 14 Gennaio 2025 una nuova direttiva sulla formazione e valorizzazione del capitale umano nella Pubblica Amministrazione. Questo documento strategico si collega agli atti di indirizzo precedenti, dedicati al rafforzamento delle competenze e alla misurazione della performance, e ribadisce l'importanza della formazione come leva essenziale per la crescita dei dipendenti pubblici e il miglioramento dei servizi offerti a cittadini e imprese.

La nuova direttiva:

- promuove soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici delle amministrazioni;
- introduce sistemi di monitoraggio e valutazione dell'impatto della formazione, misurandone i benefici nella creazione di valore pubblico;
- valorizza l'offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, Scuola Nazionale dell'Amministrazione

(SNA), Formez PA, piattaforma Syllabus, Poli Formativi Territoriali;

- rafforza la partecipazione attiva dei dipendenti con un obiettivo concreto: a partire dal 2025, ogni dipendente dovrà completare almeno 40 ore di formazione annue. Secondo il Ministro Zangrillo *“la formazione è un obiettivo di performance concreto e misurabile, che ogni dirigente deve garantire, assumendo un ruolo chiave come gestore del personale e promotore dello spirito di squadra”*.

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

La formazione del personale persegue i seguenti obiettivi strategici:

- creazione di valore pubblico inteso come beneficio e miglioramento di servizi e politiche alla comunità amministrata, equità sociale, sostenibilità ambientale, sviluppo economico;
- crescita delle conoscenze, sviluppo delle competenze, abilità tecniche, problem solving, capacità relazionali, crescita della coscienza del ruolo e delle responsabilità ricoperte dai dipendenti;
- erogare servizi più efficienti a cittadini e imprese;
- garantire l’aggiornamento professionale in relazione a novità, modifiche normative e nuove metodologie di lavoro;
- favorire la crescita professionale dei dipendenti, lo sviluppo delle loro potenzialità e il benessere organizzativo;
- sviluppo e valorizzazione delle persone;
- garantire efficacia ed efficienza amministrativa;
- preparare il personale alle trasformazioni dell’Amministrazione Pubblica e al digitale, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni normative;
- raggiungere gli obiettivi strategici e perseguire le finalità del PNRR e dei suoi target;
- attivare comportamenti organizzativi efficienti ed efficaci;
- gestire il rischio corruttivo, rafforzare etica, integrità e cultura della legalità;
- gestire appalti, risorse PNRR, governo del territorio, vigilanza e controlli.

Risorse interne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative.

La rilevazione e l’analisi dei fabbisogni formativi dell’Ente considera:

1. la dimensione organizzativa intesa come esigenza formativa derivante dalle scelte strategiche dell’Amministrazione;
2. la dimensione professionale intesa come esigenza formativa derivante dalla valutazione dei ruoli organizzativi e dall’analisi del gap esistente tra compiti e performance attuale e quelle desiderate;
3. la dimensione individuale intesa come esigenze di formazione del singolo dipendente in funzione del ruolo ricoperto e del suo potenziale piano di sviluppo professionale;
4. la dimensione di riequilibrio demografico intesa come esigenza di formazione per determinate categorie come i neoassunti, i dipendenti con esperienza ecc.

Per conseguire gli obiettivi formativi l’Ente intende avvalersi a titolo gratuito della piattaforma SYLLABUS del Dipartimento della funzione pubblica, dei webinar e corsi di formazione di IFEL, ANCI VENETO, DAIT

Servizi (<https://daitweb.interno.gov.it>), MAGGIOLI SPA (piattaforma SistemaPA).

Le attività di apprendimento e formazione sono considerate ad ogni effetto come attività lavorativa.

Ciascun responsabile di Area deve coordinare e proporre percorsi formativi destinati al personale a lui assegnato, provvedendo all'attuazione del piano di formazione, monitorando l'aggiornamento del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Obiettivi e risultati attesi della formazione

La formazione ha carattere obbligatorio: si incorre in responsabilità ex art. 21 D.lgs. n. 165/20001 in caso di inosservanza di direttive e mancato raggiungimento dei risultati.

La Direttiva del Ministro Zangrillo del 14 gennaio 2025 considera la formazione uno specifico obiettivo di performance e prevede a partire dal 2025 un numero di ore di formazione pro capite annue per dipendente non inferiore a 40, pari a una settimana di formazione per anno.

Per il triennio 2025/2027 si rinvia all'obiettivo generale codice 0.2 assegnato a ciascun Responsabile di Area ed inserito nel Piano della Performance approvato con D.G.C. n. 20 del 27/02/2025.

Rimangono confermate le indicazioni metodologiche e operative della precedente Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione che prevede l'adesione obbligatoria entro l'anno 2025 di almeno il 75% del personale dipendente al portale ministeriale Syllabus.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base annuale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.