



**PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
SEMPLIFICATO  
(PIAO)**

**PERIODO: 2025- 2026 - 2027**

## Premesse

Il D.M. 24 giugno 2022 del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6, comma 6, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

Al fine di adeguare il PIAO alle esigenze delle diverse pubbliche amministrazioni, il suddetto decreto definisce altresì le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

L'art. 6 del D.M. 24 giugno 2022 (Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti) prevede:

*“1. Le pubbliche amministrazioni 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.*

*2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.*

*3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 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.*

*4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.”*

Il suddetto articolo circoscrive gli adempimenti a carico degli enti di minori dimensioni su specifici punti delle sezioni previste per la versione integrale, in particolare:

- per la sezione “Valore pubblico, performance e anticorruzione”, gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti ad aggiornare la mappatura dei processi funzionali ad individuare le misure di prevenzione alla corruzione. Tale aggiornamento può avvenire nel corso del triennio considerato dal Piano, 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.
- per la sezione “Organizzazione e capitale umano”, gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti a predisporre le sottosezioni concernenti la presentazione della Struttura organizzativa, la strategia e gli obiettivi di sviluppo dell'Organizzazione del lavoro agile e la programmazione delle cessazioni del servizio.

## Aspetti procedurali

Gli art. 7 – 14 del Decreto ministeriale disciplinano gli aspetti procedurali relativi all'adozione del PIAO, nello specifico:

- Tempistica di redazione, durata e aggiornamento (art. 7): il documento deve essere adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e deve essere aggiornato annualmente entro la predetta data; deve essere predisposto esclusivamente in formato digitale e pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica e su quello dell'amministrazione di riferimento; per l'adozione

del primo PIAO, il termine da rispettare ai sensi dell'art. 8 del Decreto, è quello di 120 giorni successivi all'adozione del bilancio di previsione.

- PIAO e programmazione finanziaria (art. 8): il Piano deve essere coerente con i documenti di programmazione finanziaria, che ne rappresentano il presupposto; a tal proposito, in caso di differimento del termine ordinario per l'approvazione dei bilanci (31/12), il termine di approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quest'ultimo. Per il termine relativo alla prima adozione del PIAO si rimanda al punto precedente.
- Monitoraggio attuazione disciplina PIAO (art. 9): gli enti locali con meno di 15.000 abitanti sono tenuti al monitoraggio dell'attuazione del decreto interministeriale e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.
- Sanzioni (art. 10): in caso di mancata adozione del PIAO è previsto il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. Nei casi in cui la mancata adozione del Piano dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.
- Organo competente all'adozione del PIAO (art. 11): il Piano è adottato dagli organi di indirizzo politico e, per le pubbliche amministrazioni che ne sono sprovviste, dagli organi di vertice in relazione agli specifici ordinamenti; negli enti locali il piano è approvato dalla Giunta.
- Formazione, Portale e Clausola di invarianza finanziaria (art. 12, 13, 14): il decreto attribuisce al Dipartimento della funzione pubblica la competenza a predisporre e divulgare, agli enti interessati, specifici moduli formativi coerenti con i nuovi obiettivi di programmazione, oltre all'adozione di apposite linee guida per il coordinamento dei contenuti delle sezioni del Piano. Si prevede inoltre l'attivazione, sempre a cura del Dipartimento, di un portale per l'inserimento del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni, ove siano consultabili le linee guida elaborate dalle competenti autorità, e disporre, per gli enti che ne facciano richiesta, del template per la predisposizione del Piano. Il decreto precisa infine che dalla sua attuazione non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e che le attività previste dallo stesso debbano essere svolte dalle amministrazioni interessate nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

### Schema tipo di PIAO

Sezione/ Sottosezione	Predisposizione a cura degli enti > 50 dipendenti	Predisposizione a cura degli enti < 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	SI	SI
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE		
2.1 Valore pubblico	SI	NO
2.2. Performance	SI	NO *
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	SI	SI ** limitatamente alla mappatura dei processi
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO		
3.1 Struttura organizzativa	SI	SI
3.2 Organizzazione del lavoro agile	SI	SI
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	SI	SI
4. MONITORAGGIO	SI	NO ***

## Note:

\* Sebbene, le indicazioni contenute nel “Piano tipo” non prevedano l’obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma “L’assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all’esercizio della facoltà espressamente prevista dall’art. 169, co. 3, D. Lgs 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l’ente locale dagli obblighi di cui all’art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]”, si suggerisce, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione.

\*\* Aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all’art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- va come punto elenco? Si 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 sezione avviene solo 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.

\*\*\* Sebbene l’allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si suggerisce di provvedere ad elaborare tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all’avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l’erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all’aggiornamento anticipato della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

## Finalità del PIAO:

- 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 mission 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.

Il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito PIAO, è il nuovo strumento di governance della Pubblica Amministrazione nel quale confluiscono diversi strumenti di programmazione con

l'obiettivo di snellire, attraverso un'azione di una vera e propria semplificazione, la farraginosa macchina amministrativa.

Il legislatore, nell'introdurre il PIAO, all'art. 6 comma 1 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, elenca, infatti, tra i fini dello stesso la "costante e progressiva semplificazione dei processi"; in altri termini non è esso stesso "semplificazione amministrativa" ma costituisce lo strumento con cui le amministrazioni perseguono tale obiettivo.

Nell'attuale sistema di programmazione il PIAO può, o meglio, deve rappresentare l'occasione di far interagire in termini di obiettivi ed azioni per il loro raggiungimento, una serie di piani che molto spesso risultano sovrapposti e poco integrati. Il fine da seguire, pertanto, è quello di superare la molteplicità e frammentazione degli strumenti di programmazione, via via introdotti dall'evoluzione normativa per arrivare ad un piano unico di governance di un Ente.

Il PIAO dunque, nella logica del legislatore, dovrebbe rappresentare una sorta di "testo unico" della programmazione, in una visione integrata rispetto alle scelte di sviluppo delle amministrazioni, volte a garantire la massima semplificazione dei diversi assi e linee di programmazione, la qualità e la trasparenza dei servizi dei cittadini ed imprese e, inoltre, la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia del diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs. 150/2009 e della Legge 190/2012.

Restano esclusi dall'unificazione soltanto i documenti di carattere finanziario mentre, secondo la previsione normativa, il PIAO ricomprende e declina in modo integrato e coordinato:

- a) il Piano della Performance, che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendone il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzativa;
- b) il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano nazionale anticorruzione;
- c) Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), che stabilisce le modalità di svolgimento dello smart working quale modalità alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ed in particolare le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevanza e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati;
- d) il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) che definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla Legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito, assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- e) il Piano della Formazione, che individua gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera;
- f) il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP), che dà attuazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246".

Il "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022 rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative.

Attraverso di esso, infatti, vengono "soppressi" i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i

richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

## **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Ente PARCO DELLE OROBIE VALTELLINESI

Indirizzo: Via Moia n. 4

Codice fiscale: 93008640141

P.IVA: 00833190143

Presidente: Ioli Marco

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: 6

Numero abitanti su proprio territorio al 31 dicembre anno precedente: <1.000

Telefono: 0342 211236

Sito internet: [www.parcorobievalt.com](http://www.parcorobievalt.com)

E-mail: reperibili al link <https://www.parcorobievalt.com/contatti>

PEC: [orobiepark@cert.provincia.so.it](mailto:orobiepark@cert.provincia.so.it)

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

### **Sottosezione di programmazione - VALORE PUBBLICO**

La programmazione e il controllo dell'ente risiede all'interno di un processo logico e unitario in cui alla fase di pianificazione strategica (DUP) seguono le fasi di programmazione operativa e la definizione degli indicatori da utilizzare per l'attività di misurazione e verifica dei risultati raggiunti.

Il Documento Unico di Programmazione 2025/2027 è stato approvato dalla Comunità del Parco, in fase di approvazione del bilancio di previsione, con deliberazione n. 07 del 2 agosto 2024 e con successiva Nota di aggiornamento con deliberazione di Comunità del parco n. 11 del 02/12/2024.

La definizione degli obiettivi strategici operativi e gestionali, e degli indicatori attesi, tiene conto dei seguenti strumenti di programmazione:

- 1) Il Documento Unico di Programmazione (DUP) semplificato (articolo 170 del TUEL) che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente e d è il presupposto necessario nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di Bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione;
- 2) Il Piano esecutivo di Gestione (PEG) (articolo 169 del TUEL) che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel DUP nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità, affidando ai responsabili dei servizi, obiettivi e risorse.

### **Sottosezione di programmazione – PERFORMANCE**

Coerentemente con l'impostazione del presente Piano, in coda si riporta il Piano della Performance. Il Piano è redatto in coerenza con le risorse assegnate e vi sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori al fine di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

Il Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027, piano di assegnazione risorse (finanziarie, strumentali ed umane), è stato approvato con delibera Consiglio di gestione n. 12 del 4 aprile 2025.

### **Sottosezione di programmazione - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è stato approvato con deliberazione del Consiglio di gestione n. 6 del 23 gennaio 2023.

Obiettivo primario del sistema di prevenzione dell'Ente è quello di garantire il corretto utilizzo delle risorse pubbliche, di rendere trasparenti le procedure e imparziali le decisioni delle Amministrazioni.

La sottosezione potrà contenere una mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico.

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### Sottosezione di programmazione - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente prevede 2 settori:

- Settore Amministrativo:
  - Servizio Affari generali, Relazioni col pubblico, Turismo;
  - Servizio Contabilità, Economato, Patrimonio e Personale;
- Settore Tecnico-Scientifico:
  - Servizio Territorio, Foreste e Agricoltura;
  - Servizio Protezione e Conservazione del patrimonio naturale e vigilanza.

Attualmente la struttura organizzativa è costituita da 6 posizioni lavorative:

Q.F.	Profilo professionale	In servizio full-time	In servizio part-time
Dirigenza	Direttore	0	0
Ex D1(E.Q.)	Istruttore Direttivo	1	2
Ex C	Istruttore	2	1
Ex B1	Esecutore	0	0
Ex A1	Operatore	0	0
		3	3

#### Sottosezione di programmazione - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Attualmente i dipendenti di ruolo in servizio sono sei:

- Settore Amministrativo n. 2 unità lavorative cat. C, di cui una part-time;
- Settore Tecnico-Scientifico n. 4 unità lavorative, di cui n. 3 cat. D e n. 1 cat. C di cui 2 part time.

Al fine di sopperire alla necessità dovute alla carenza del personale dipendente sono attualmente attivi:

- un contratto di esternalizzazione del Servizio Affari Generali, Relazione con il pubblico, Turismo per il triennio 2022/2024, che prevede un impegno settimanale di n. 20 ore.  
L'esternalizzazione del servizio è stata dettata dalla necessità di garantire una maggiore presenza di personale al Servizio in quanto il dipendente incaricato (cat. C) è in servizio part-time di 25 ore settimanali.
- Nel corso del 2025 (avvio gennaio 2025) è stata attivato un incarico esterno per sopepire ad un congedo di maternità, con scadenza a luglio 2025

Tali servizi sono imprescindibile per il regolare svolgimento dell'attività istituzionale dell'Ente e necessita di una specifica professionalità.

Il Direttore, con contratto privatistico e incarico libero professionale, svolge le funzioni previste dall'art. 15, comma 1, lett. c), dello Statuto, mentre è stato nominato un Segretario con compiti di gestione amministrativa per assistere ai lavori della Comunità del Parco.

## Fabbisogno del personale

Si ritiene di conservare l'attuale consistenza e composizione della dotazione organica, nel rispetto di quanto previsto dal DM 17 marzo 2020.

Non sono previste assunzioni nel triennio 2025/2027, si prevedono, comunque, eventuali assunzioni nel caso di cessazione di dipendenti, nel rispetto del contenimento della spesa del personale.

Per quanto attiene alle modalità di copertura delle posizioni vacanti, o che eventualmente dovessero rendersi vacanti nel corso del triennio di riferimento, si procederà preliminarmente con la mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, e quindi ci si avvarrà della facoltà di non ricorrere alla mobilità volontaria.

Qualora non produca alcun effetto la mobilità ex art. 34 bis si procederà con lo scorrimento di graduatorie di altri enti, previo avviso di pubblicazione all'albo pretorio online o indizione di pubblico concorso.

Nel triennio non sono previste assunzioni di personale con contratto flessibile, ma si ritiene comunque opportuno prevedere che, eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, così come forme di collaborazione tramite contratto di somministrazione, potranno essere attivate nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale.

## Ricognizione dotazione organica ed eccedenze di personale

A seguito di revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., e della ricognizione delle eccedenze di personale, disposta in attuazione dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, l'Ente non deve pertanto avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

## **Sottosezione di programmazione - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

Durante il periodo pandemico il ricorso al lavoro agile è stato obbligato e comunque agevolato e semplificato.

Al momento non si rileva la necessità di adottare apposito regolamento da includere nel PIAO.

## **Sottosezione FORMAZIONE DEL PERSONALE**

L'obiettivo prioritario del piano è quello di progettare il modello del sistema di gestione della formazione. Tale sistema è volto ad assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale ed in seconda battuta a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico perseguendo obiettivi quali aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali.

L'apicale di ciascun servizio provvederà all'individuazione dei corsi di formazione da far seguire ai dipendenti del proprio Settore. Ciascun dipendente potrà inoltre proporre e concordare con il responsabile la partecipazione a corsi di formazione gratuita, sia in modalità online che in presenza, pertinenti alle proprie mansioni e al Settore di appartenenza.

Per i dettagli si rimanda all'allegato 1 – Piano della formazione

### Sottosezione PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il piano è adottato nell'ambito delle finalità espresse dal D.Lgs. 198/2006, volte a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Categoria	Totali	
	<b>donne</b>	<b>uomini</b>
Ex C	2	1
Ex D	2	1
	<b>4</b>	<b>2</b>

Per i dettagli si rimanda all'allegato 2 – Piano Pari opportunità

## 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 triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o 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.

Allegati:

- Allegato 1 – Piano della formazione
- Allegato 2 – Piano Pari opportunità
- Allegato 3 – Piano performance