



COMUNE DI BORGHETTO DI VARA
Provincia di La Spezia

PIAO 2025-2027

Piano integrato di Attività ed Organizzazione del
COMUNE DI BORGHETTO DI VARA

A cura del
Segretario Dott.ssa
Marina DEL RY

ALLEGATO DELIBERAZIONE G.C.N.55 DEL 27.06.2025

SOMMARIO

PREMESSA GENERALE.....3

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE.....5

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....7

 1.2 VALORE PUBBLICO:7

 2.2 PERFORMANCE.....8

 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....9

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....10

 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....10

 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....11

 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE13

 FORMAZIONE15

SEZIONE 4. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE.....19

Premessa generale

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 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.

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, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per

l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

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.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi 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.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE

COMUNEDI BORGHETTO DI VARA
Piazza Umberto I n. 3
19020 Borghetto di Vara (SP)
Codice Fiscale 00170090112
Partita IVA 00170090112
Sindaco: CODURI STEFANO
Numero dipendenti al 31/12/2024: n.7
Numero abitanti al 31/12/2024: n.919
Telefono: 0187 894121
Sito Internet istituzionale: https://www.comune.borghettodivara.sp.it
Email: protocollo@comune.borghettodivara.sp.it
Pec: borghettodivara@legalmail.it

TERRITORIO

Superficie in Kmq					27
RISORSE IDRICHE					
	* Fiumi e torrenti				2
	* Laghi				0
STRADE					
	* provinciali		Km.		17
	* comunali		Km.		82
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI					
* Piano regolatore – PRGC – adottato		Si	X	No	☐
* Piano regolatore – PRGC - approvato		Si	☐	No	X
* Piano edilizia economica popolare – PEEP	Si	☐	No	X	
* Piano Insediamenti Produttivi - PIP	Si	☐	No	X	
Altri strumenti urbanistici (da specificare)					

POPOLAZIONE

La popolazione al **31/12/2024** è di n. 919 di cui:

- maschi n. 446
- femmine n. 473
- nuclei familiari n. 581
- comunità/convivenze n. 4

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1

VALORE PUBBLICO: NON DOVUTA IN QUANTO AMMINISTRAZIONE CON MENO DI 50 DIPENDENTI

SOTTOSEZIONE 2.2

PERFORMANCE

Con deliberazione G.C. n. 49 del 30/05/2022 si provvedeva ad approvare con il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi che può essere visualizzato al link:

<https://servizionline.hspromilaprod.hypersicapp.net/cmsborghettodivara/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=5&IDNODE=>

Con deliberazione G.C. n. 53 del 01/07/2022 si è altresì proceduto ad approvare il sistema di valutazione della Performance dell'Ente, che può essere visualizzato al link:

<https://servizionline.hspromilaprod.hypersicapp.net/cmsborghettodivara/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=54>

Con deliberazione G.C. n.46 del 30/05/2025 si approvava il Piano della Performance 2025 che può essere visualizzato al link, con i relativi allegati:

<https://servizionline.hspromilaprod.hypersicapp.net/cmsborghettodivara/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=55&IDNODE=>

Con deliberazione G.C. n.22 del 21/02/2025 si approvava il Piano delle azioni positive e pari opportunità che può essere visualizzato al link, unitamente al relativo allegato:

<https://servizionline.hspromilaprod.hypersicapp.net/cmsborghettodivara/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=138&IDNODE=>

SOTTOSEZIONE 2.3

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione sulla base delle indicazioni fornite dal decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione contiene la mappatura dei processi per individuarne la criticità che in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi.

La mappatura dei processi, secondo la nuova disciplina è stata definita avvalendosi del criterio qualitativo fatto proprio dall'ANAC NELL'ALLEGATO 1a IPNA 2019.

Tra le aree a rischio. Oggetto di mappatura, rientrano:

- 1) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario corrispondente ad autorizzazioni e concessioni;
- 2) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario corrispondente alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.
- 3) Contratti pubblici
- 4) Acquisizione e gestione del personale.

Le mappature distinte per settore di competenza vengono confermate anche per il 2025 in quanto l'Amministrazione non è esposta a rischi corruttivi che legittimino una revisione della mappatura dei processi.

Le stesse sono inserite nel Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza, approvato con deliberazione G.C. n. 39 del 09/05/2025, che può essere visualizzata al link, unitamente ai relativi allegati:

<https://servizionline.hsprod.hypersicapp.net/cmsborghettodivara/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=2&IDNODE=>

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione

La struttura organizzativa dell'Ente come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e servizi, prevede la sua articolazione in quattro Aree ed esattamente:

- Area Amministrativa (Segreteria Amministratori, Segreteria – Delibere - Contratti, Protocollo e URP, Servizi demografici e statistici, Elettorale, Gestione amministrativa servizi cimiteriali, Servizi scolastici, Sport, Turismo, Cultura e Biblioteche, Servizi sociali comunali, Assicurazioni, Privacy e Amministrazione Trasparente, Gestione del Sito internet comunale);
- Area Finanziaria (Ragioneria, Bilancio, Economato, Tributi, Personale, Partecipate);
- Area Tecnica (Lavori Pubblici, Urbanistica, Edilizia, Demanio e Patrimonio, Manutenzione del territorio, Ambiente, Rifiuti, Energia, TPL, Protezione civile, SUAP, Polizia locale, Informatica, Transizione Digitale);
- Area Servizi Sociali di Ambito (tutti i servizi sociali facenti capo al Comune di Borghetto di Vara in qualità di Comune capofila dell'Ambito Territoriale Sociale, A.T.S., n.60).

Ad ogni area corrisponde una posizione organizzativa assegnataria delle funzioni dirigenziali di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000. Ad oggi, a causa della mancanza di adeguate risorse finanziarie, non sono programmate nuove assunzioni, che pur sarebbero necessarie per dotare l'Ente di una maggiore efficienza nel raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Amministrazione e per migliorare i servizi alla cittadinanza.

Il personale in servizio, come sotto indicato, è quello registrato alla data di approvazione della delibera di approvazione del P.I.A.O.,

Categoria	A tempo indeterminato	A tempo determinato
A		0
B		2
C		1
D		4 di cui n.2 part time
Totale	7	

SOTTOSEZIONE 3.2

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro anche da remoto adottati dall'Amministrazione

Per quanto attiene allo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile volto a non pregiudicare in alcun modo la fruizione dei servizi a favore degli utenti si evidenzia che con deliberazione G.C47 del 30/05/2025 è stato approvato il P.O.L.A.

Per quanto attiene la necessità di dotare il personale dipendente di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta, che il Comune gode di un'ampia strumentazione digitale che ne consente l'adeguatezza alle esigenze esterne.

La deliberazione di approvazione del P.O.L.A. può essere visualizzato al link:

<https://servizionline.hspromilaprod.hypersicapp.net/cmsborghettodivara/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=138&IDNODE=>

SOTTOSEZIONE 3.3

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Comune di Borghetto di Vara, con deliberazione G.C. n. 24 del 21/02/2025 ha approvato la Programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale triennio 2025-2027 orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs.N.150/2009).

La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze.

Previo analisi delle esigenze, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

Al momento dell'approvazione del presente piano, il valore soglia di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, a seguito dell'approvazione dello schema di rendiconto 2024 è così calcolato:

	CONSUNTIVO 2022	CONSUNTIVO 2023	CONSUNTIVO 2024
TITOLO 1	812857,44	784737,52	772280,83
TITOLO 2	852698,15	600245,19	495811,04
TITOLO 3	159659,17	198441,56	138619,95
TOTALE	1825214,76	1583424,27	1406711,82

MEDIA	1605116,95
FCDE STANZIATO A BILANCIO 2025	49500,00
VALORE DI RIFERIMENTO	1555616,95
VALORE SOGLIA ART.4 DECRETO 17/3/2020	458907,00

La spesa di personale calcolata sulla base della vigente è così quantificata:

SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2018

MACROAGGREGATO 101	292339,27
CAPITOLO 10120103	10911,37
CAPITOLO 10160104	18000,00
CAPITOLO 11040101	44600,00
TOTALE SPESA	365850,64

SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2024

MACROAGGREGATO 101	275.866,32
CAPITOLO 1012010316.200,00	
TOTALE SPESA	292.066,32

SPESE DI PERSONALE BILANCIO 2025

MACROAGGREGATO 101	327584,00
DA DETRARRE FPV SPESE DI PERSONALE	0
TOTALE SPESA	327584,00

La spesa di personale del bilancio 2025 calcolata ai sensi dell'art.1 comma 562 Legge 296/2006 e ss.mm.ii. è così quantificata:

Stanziamiento macroaggregati 101 – 102 - capitolo 10120103

€ 377.185,00

Importi da detrarre coma da circolare 9/2006 e deliberazione Corte dei Conti 16/2009

ONERI CONTRATTO 2006	3495,00
ONERI CONTRATTO 2008	5399,00
ONERI CONTRATTO 2009	2370,00
ONERI CONTRATTO 2018	4583,00
ONERI CONTRATTO 2022	17148,00
RIMBORSO ATS	45156,00
PERSONALE PNRR	40000,00
	118151,00

€ 377.185,00 - € 118.151,00 = **259.034,00** rispetta il limite 2008 di 306.608,00

E quindi il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025 - 2027 garantisce la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente.

Al 31/12/2024 il personale dipendente risultava essere in totale pari a n.7, numero compatibile con l'andamento delle entrate dell'ente e commisurato alle necessità del suo territorio, della salvaguardia dell'ambiente e dello sviluppo della sua comunità.

Di seguito il Piano triennale del fabbisogno di personale

2025/2026/2027:

- Attivazione di forme flessibili di lavoro (convenzioni ex art.14 CCNL 2004 e/o articolo 30 TUEL, comando, attività lavorativa con le modalità previste dall'art.1, comma 557, della Legge nr. 311/2004) nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia e della normativa introdotta dall'art.34 D.L. 34/2019 per una figura ex categoria C1 agente di Polizia Municipale- area tecnica 6 ore settimanali, come da deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 13.06.2025.

FORMAZIONE

FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'attività di formazione ed aggiornamento del personale garantisce l'effettiva attuazione del principio della migliore utilizzazione delle risorse umane e l'acquisizione delle necessarie professionalità all'interno della stessa amministrazione, anche alla luce delle leggi di recentissima produzione o attuazione (Codice degli appalti, Trasparenza e accessi, trattamento dei dati personali, trasformazione digitale del settore pubblico, tra le più rilevanti). L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

Di seguito viene riportato il piano di formazione a carattere generale per l'anno 2025:

PROGRAMMA DI FORMAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI BORGHETTO DI VARA PER L'ANNO 2025
TOTALE 40 ORE ANNUE PER DIPENDENTE AI SENSI DELLA DIRETTIVA DEL MINISTRO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE” Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi, strumenti.”

PROGRAMMA FORMAZIONE AREA AMMINISTRATIVA ANNO 2025

Il programma prevede un percorso formativo per l'anno 2025 per tutti i dipendenti del settore, tramite sia il progetto denominato Syllabus a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica per la formazione nella PA, sia il progetto di accompagnamento e supporto di Regione Liguria per l'attivazione dell'Ufficio di Prossimità che avrà sede presso l'Ente a favore degli addetti all'ufficio medesimo.

Competenze afferenti a tutte le unità dell'Area Amministrativa:

- Programma Syllabus: Competenza afferente “La transizione digitale - Adottare l'intelligenza Artificiale nella PA per un totale di 6,30 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025;
- Programma per l'accompagnamento e il supporto formativo di Regione Liguria per l'attivazione dell'Ufficio di Prossimità che avrà sede presso l'Ente per un totale di 36 ore

IL TOTALE ORE DI FORMAZIONE COMPLESSIVA DA CONSEGUIRE ENTRO E NON OLTRE IL 31/12/2025 È DI 40 ORE

PROGRAMMA FORMAZIONE AREA FINANZIARIA ANNO 2025

Il programma prevede un percorso formativo per l'anno 2025 per tutti i dipendenti del settore, tramite il progetto denominato Syllabus a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica per la formazione nella PA.

Competenze afferenti a tutte le unità dell'Area Finanziaria

- Programma Syllabus: Competenza afferente:
- “Introdurre all'intelligenza artificiale” per un totale di 1,45 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025;
- “Riforma mentis ” per un totale di 1,00 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025;
- “Identificare e prevenire i fenomeni che mettono a rischio l'integrità pubblica” per un totale di 10,30 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025;
- “Conoscere il ruolo della pubblica amministrazione per la trasformazione sostenibile” per un totale di 5,20 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025;
- “Proteggere i dati personali e la privacy” per un totale di 1,10 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025;
- “Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità” per un totale di 12,00 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025;
- “Transizione digitale - Proteggere i dispositivi” per un totale di 90 minuti che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025;
- “Transizione digitale – Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA per un totale di 3,10 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025;
- “Transizione digitale – Conoscere gli Open Data” per un totale di 1,40 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025;

- “Transizione digitale – Produrre, valutare e gestire documenti informatici” per un totale di 2,40 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025;
- “Transizione digitale – Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale” per un totale di 2,10 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025;

IL TOTALE ORE DI FORMAZIONE COMPLESSIVA DA CONSEGUIRE ENTRO E NON OLTRE IL 31/12/2025 È DI 40 ORE

PROGRAMMA FORMAZIONE AREA TECNICA ANNO 2025

Il programma prevede un percorso formativo per l'anno 2025, tramite il progetto denominato Syllabus a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica per la formazione nella PA, che prevede una formazione personalizzata per il Responsabile dell'Area tecnica e un'ulteriore formazione individuata da quest'ultimo e assegnata ai dipendenti dell'Area stessa.

Il Responsabile potrà individuare e assegnare altri corsi di formazione specifici in base alle aree tematiche del settore.

Competenza afferente al Responsabile Area tecnica:

Programma Syllabus:

- “ Il Nuovo Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. 36/2023)” per un totale di 11,20 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025
- “Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità” per un totale di 12,00 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025;
- “La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del governo aperto - La cultura dell'integrità pubblica” per un totale di 4,00 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025
- “La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del governo aperto – Le competenze per 'integrità pubblica” per un totale di 3,45 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025
- “La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del governo aperto – Integrity management promuovere la cultura ” per un totale di 2,45 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025
- “ La digitalizzazione dei contratti pubblici – Introduzione al ciclo di vita digitale dei contratti pubblici” per un totale di 2,20 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025
- “ La digitalizzazione dei contratti pubblici – Il ciclo di vita digitale dei contratti pubblici: aspetti

gestionali ” per un totale di 4,00 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025

- “ La digitalizzazione dei contratti pubblici – Le piattaforme di e-Procurement e il portale ” per un totale di 4,20 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025

IL TOTALE ORE DI FORMAZIONE COMPLESSIVA DA CONSEGUIRE ENTRO E NON OLTRE IL 31/12/2025 È DI 40 ORE

Competenza afferente al personale operaio assegnato all'Area Tecnica:
Programma Syllabus:

- “Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità” per un totale di 12,00 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025;

Corsi specialistici :

- per un totale di 28,00 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025

PROGRAMMA FORMAZIONE AREA SERVIZI SOCIALI DI AMBITO ANNO 2025

Il programma prevede un percorso formativo per l'anno 2025 per tutti i dipendenti del settore, tramite sia i corsi messi a disposizione in modalità fad dal Portale del CNOAS (Consiglio Nazionale Ordine Assistenti Sociali), sia il progetto di accompagnamento e supporto di Regione Liguria per l'attivazione dell'Ufficio di Prossimità che avrà sede presso l'Ente a favore degli addetti all'ufficio medesimo.

Competenze afferenti a tutte le unità dell'Area Servizi Sociali di Ambito:

- Portale CNOAS: Competenza afferente “Avere cura, coltivare. Perché il servizio sociale è cultura” per un totale di 4,00 ore che dovranno essere conseguite entro il 31/12/2025;
- Programma per l'accompagnamento e il supporto formativo di Regione Liguria per l'attivazione dell'Ufficio di Prossimità che avrà sede presso l'Ente per un totale di 36 ore

IL TOTALE ORE DI FORMAZIONE COMPLESSIVA DA CONSEGUIRE ENTRO E NON OLTRE IL 31/12/2025 È DI 40 ORE

SEZIONE 4

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE

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 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.