



**CITTÀ DI MARCON**  
Città Metropolitana di Venezia

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024**

*(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)*



CITTÀ DI MARCON  
Città Metropolitana di Venezia

## Indice

<i>Introduzione</i> .....	3
<i>Riferimenti normativi</i> .....	5
<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b> .....	7
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> .....	8
2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico.....	8
2.2 Sottosezione di programmazione Performance .....	8
2.3 Sottosezione di programmazione rischi corruttivi e Trasparenza.....	8
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b> .....	8
3.1 Sottosezione di struttura organizzativa .....	8
3.2 Sottosezione di programmazione del lavoro agile.....	12
3.3 Sottosezione di programmazione del piano triennale di fabbisogno del personale (PTFP) .	12
3.4 Sottosezione di programmazione del piano delle azioni positive (PTAP) .....	12
3.5 Sottosezione formazione del personale .....	12
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b> .....	14

## Introduzione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, è un documento di programmazione e governance volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare i servizi per gli utenti e gli *stakeholder* e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso.

Si tratta di una sorta di “**Testo Unico**” della **programmazione**, in cui confluiscono i principali atti di indirizzo delle Pubbliche Amministrazioni: il piano della performance, il piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza, il piano triennale dei fabbisogni, il piano per il lavoro agile e la programmazione della formazione del personale.

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 rende partecipe la collettività degli obiettivi e delle 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 ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, **entro il 31 gennaio**.

È suddiviso in sezioni: una sezione anagrafica, due sezioni di programmazione, una sezione di monitoraggio.

Le sezioni di programmazione sono, a loro volta, ripartite in sottosezioni riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali.

Sono esclusi dal PIAO gli adempimenti di carattere finanziario.

Il PIAO è stato progettato per rispondere a cinque criticità storiche degli strumenti programmatici pubblici, attraverso cinque **criteri di qualità**: semplificazione, selettività, adeguatezza, integrazione, finalizzazione al valore pubblico.

Il Comune di Marcon è fortemente orientato al perseguimento di obiettivi di **valore pubblico**: incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

Il Comune di Marcon, inoltre, si è posto specifici obiettivi legati all'**efficientamento energetico** che passano, *in primis*, attraverso la sensibilizzazione di tutti i dipendenti pubblici ad un utilizzo più attento e consapevole di energia, per evitare inutili dispendi.

Sono stati individuati tra i dipendenti degli “ecomotivatori”, incaricati di affiggere dei *reminder* per esortare i colleghi allo spegnimento delle luci, nell'ottica de “la luce giusta dove serve” o incentivarli all'utilizzo delle scale al posto dell'ascensore (risparmiando circa 0,05 kWh ad utilizzo).

La Pubblica Amministrazione infatti, come indicato nel documento del Dipartimento della funzione pubblica “Dieci Azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella Pubblica Amministrazione”, “*con i suoi 3,2 milioni di dipendenti, 32mila enti e circa 1,2 milioni di*



CITTÀ DI MARCON  
Città Metropolitana di Venezia

*edifici diffusi in modo capillare sull'intero territorio nazionale, rappresenta un settore strategico per contribuire al piano di risparmio energetico e di uso razionale e intelligente del gas e dell'energia".*

Pertanto, questo Ente ha promosso e continuerà ad incentivare al compimento di azioni concrete quali la riduzione della luce artificiale, prediligendo il posizionamento delle scrivanie vicino alle finestre; spegnere le luci quando si esce dall'ufficio e dagli ambienti comuni, come bagni, corridoi, scale, sale riunioni, ecc.; preferire una lampada da tavolo per l'illuminazione della scrivania; non riscaldare o raffrescare stanze che restano vuote; evitare di stampare documenti se non strettamente necessario (limitando altresì il consumo di carta).

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività del Comune di Marcon sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e del territorio all'interno del quale l'Ente ha potuto fino ad ora crescere e svilupparsi.

Il piano è redatto quale contenuto unitario dei diversi documenti programmatori già approvati dall'Ente, in particolare:

- a) il **Piano della Performance** che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance della Città di Marcon stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai 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 Operativo 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 rilevazione 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 dei Fabbisogni di Personale (PTFP)** che, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- e) 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" e contiene le iniziative programmate e volte alla "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Tra le diverse attività indicate dal Piano Triennale delle Azioni Positive è stata prevista l'implementazione dell'azione "Indagine sul benessere organizzativo percepito dal personale dipendente": a tal fine i dipendenti sono stati invitati alla compilazione di un questionario anonimo per individuare le criticità e le relative proposte di azioni.

Tutti i documenti programmatori, confluiti all'interno del PIAO, compongono un unico documento la cui struttura risulta suddivisa in quattro sezioni, a loro volta articolate in ulteriori sottosezioni, nel dettaglio così specificate:



**Sezione 1:** Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno;

**Sezione 2:** Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

2.1) Valore pubblico

2.2) Performance

2.3) Rischi corruttivi e trasparenza

**Sezione 3:** Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

3.1) Struttura organizzativa

3.2) Organizzazione del lavoro agile

3.3) Piano triennale dei fabbisogni

3.4) Piano delle azioni delle azioni positive

3.5) Formazione del personale

**Sezione 4:** Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti

## 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.



CITTÀ DI MARCON  
Città Metropolitana di Venezia

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Con riferimento al presente esercizio, a seguito di proroga del termine per l'approvazione del bilancio di previsione al 31.08.2022 (decreto Ministero dell'Interno 28.07.2022) il termine per l'approvazione del PIAO è previsto nel prossimo 29.12.2022.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.



CITTÀ DI MARCON  
Città Metropolitana di Venezia

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### Comune di Marcon

Indirizzo: Marcon, Piazza Municipio n. (24/A)

Codice fiscale: 82002050274

Sindaco: Matteo Romanello

Numero dipendenti al 31 dicembre 2021: 55

Numero abitanti al 31 dicembre 2021: 17664 abitanti (8.818 Maschi e 8.846 Femmine)

Telefono: 041-5997111

Sito internet: <https://www.comune.marcon.ve.it>

E-mail: [infomarcon@comune.marcon.ve.it](mailto:infomarcon@comune.marcon.ve.it)

PEC: [protocollo.comune.marcon.ve@pecveneto.it](mailto:protocollo.comune.marcon.ve@pecveneto.it)



Progetto della nuova sede municipale del Comune di Marcon



## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 125 del 29/07/2021. È possibile consultare il contenuto nel suo dettaglio al seguente link di collegamento con il sito istituzionale dell'ente:

<https://www.comune.marcon.ve.it/c027020/zf/index.php/atti-amministrativi/delibere/dettaglio/table-delibere-public-page/7/atto/G5WpZNETETTO-A>

### 2.2 Sottosezione di programmazione Performance

Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 28/04/2022.

È possibile consultare il contenuto nel suo dettaglio al seguente link di collegamento con il sito istituzionale dell'ente.

<https://www.comune.marcon.ve.it/c027020/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/96>

### 2.3 Sottosezione di programmazione rischi corruttivi e Trasparenza

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 28/04/2022.

È possibile consultare il contenuto nel suo dettaglio al seguente link di collegamento con il sito istituzionale dell'ente.

<https://www.comune.marcon.ve.it/c027020/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/146>

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Sottosezione di programmazione struttura organizzativa

La struttura del Comune di Marcon è stata modificata con deliberazione di Giunta comunale n. 210 del 02/12/2021 e con successiva deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 27/01/2022, a seguito dell'introduzione della Dirigenza.

La struttura organizzativa del Comune si articola in Macrostruttura e Microstruttura.

La Macrostruttura definisce gli ambiti organizzativi di massimo livello e le funzioni, in armonia con le scelte strategiche dell'Amministrazione. Essa è individuata ed approvata con delibera di Giunta Comunale su proposta del Segretario generale. Le unità organizzative che costituiscono la Macrostruttura assumono la denominazione di:

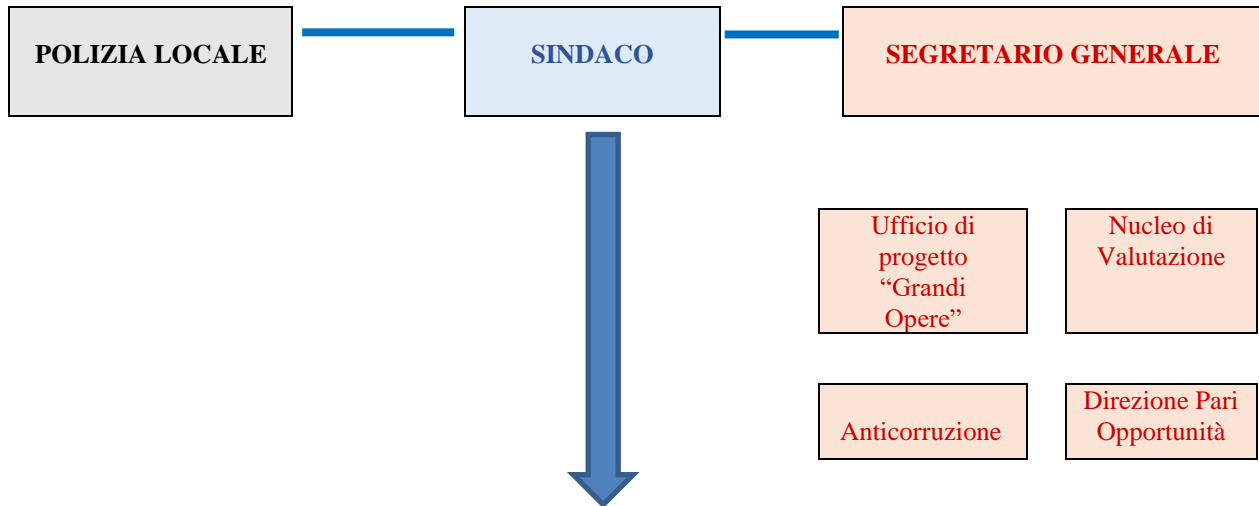
- a) "Area", intesa quale unità organizzative di primo livello organizzata per materie omogenee di intervento; costituisce articolazione di massima dimensione e viene istituita secondo le indicazioni e le priorità desumibili dal programma di governo. Ogni Area viene organizzata in Settori e Servizi;
- b) Il *Settore* inteso quale struttura apicale all'interno dell'area essendo unità organizzativa di direzione e coordinamento generale con funzioni ad ampio raggio, sufficientemente omogenee. Può raggruppare nel suo interno servizi;
- c) "*Servizio*" che corrisponde a unità operativa intermedia all'interno del settore, con una serie di funzioni omogenee e specifiche, e che può raggruppare uno o più uffici;
- d) Il "*Settore Polizia locale*" è una struttura organizzata di persone e mezzi volta all'espletamento delle funzioni di polizia locale ai sensi della legge 65/1986 nonché della legislazione regionale e dei regolamenti comunali in materia, che nell'espletamento delle funzioni di polizia opera alle dirette dipendenze del Sindaco (oppure dell'Assessore delegato).





La Microstruttura, costituita dagli uffici intesi come unità operative di base e dai servizi, è definita dal responsabile di Area, con propria determinazione organizzativa nel rispetto di previsioni legislative, dei criteri generali eventualmente fissati dalla Giunta con atti di indirizzo e dai contratti collettivi nazionali.”

**ORGANIGRAMMA E FUNZIONIGRAMMA IN VIGORE DAL 01.01.2022**



AREA AMMINISTRATIVA Dirigente Amministrativo-Contabile			AREA TECNICA Dirigente Tecnico	
SETTORE I Affari Istituzionali e Politiche Sociali	SETTORE II Contabilità e Bilancio	SETTORE III Servizi al Cittadino	SETTORE IV Sviluppo Locale	SETTORE V Lavori Pubblici e Pianificazione Urbanistica
Consulenza Legale	Contabilità, Bilancio e Assicurazioni	Affari Generali, Comunicazione Istituzionale e Segreteria del Sindaco	Edilizia Privata – SUE ed Edilizia Residenziale Pubblica	Lavori Pubblici
URP	Tributi	Servizi Demografici e Cimiteriali	SUAP – Commercio	Urbanistica
Protocollo	Programmazione Economico-Finanziaria	Istruzione, Associazioni e Politiche Giovanili e dello Sport	Manutenzioni, Verde e Impianti sportivi	Patrimonio e Demanio
Risorse Umane	Controllo di Gestione e Società Partecipate	Biblioteca, Cultura e Turismo	Protezione Civile	
Servizi Sociali e Pari Opportunità		Sistemi Informativi, Anticorruzione e Trasparenza, Sportello Privacy	Ecologia e Ambiente	
Polizia Locale (parte amministrativa)		Archivio e Servizio Notifiche	Gare e contratti	



**CITTÀ DI MARCON**  
Città Metropolitana di Venezia

L'evoluzione della dotazione organica attesa al 31.12.2024 in base a quanto previsto nel piano del fabbisogno del personale 2022/2024 è la seguente:

**EVOLUZIONE DOTAZIONE ORGANICA 2022-2024**

	PERSONALE IN SERVIZIO AL		POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA AL			
	01.01.2022	31.12.2022	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024	
Segretario	1	0	1	1	<b>1</b>	
Dirigente Area Tecnica	1	1	1	1	<b>1</b>	
Dirigente Area Amministrativo- Contabile	0	0	1	1	<b>1</b>	
t.d. ex art. 110, c.2	2	0				
D	20	24	28	28	<b>28</b>	<i>n. 1 cat. C trasformata in D nel 2022</i>
C	26	28	31	32	<b>33</b>	<i>n. 2 cat. B trasformate in cat. C nel 2023</i>
B3	2	1	1	1	<b>0</b>	<i>n. 1 cat. B3 trasformata in cat. C nel 2024</i>
B1	5	4	5	4	<b>4</b>	
<b>totale</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	

La struttura del personale in servizio 31.12.2022, sulla base di quanto sopra esposto, risulta essere ad oggi la seguente, precisando che una unità di cat. D del Settore II è in periodo di aspettativa presso altro ente:

Area/settore	B	C	D	Dirigente	<b>Totale dipendenti in servizio al 31.12.2022</b>
Area Amministrativo-contabile				0	0
Segretario Generale				1	1
Area Tecnica				1	1
I	2	8	8		18
II		2	4		6
III	1	9	2		12
IV	2	6	6		14
V		3	3		6
<b>Totale complessivo</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>58</b>

Al fine di completare le previsioni assunzionali del fabbisogno del personale 2022/2024 e di raggiungere la dotazione organica sopra indicata (pari a totale n. 68 unità), le assunzioni da perfezionare nel prossimo biennio sono le seguenti:



### **DIRIGENTE**

1. Dirigente dell'Area Amministrativo-Contabile (assunzione prevista nel PTFP 2021/23);

### **CATEGORIA D**

1. Sostituzione matricola n. 389 – Istruttore Direttivo Servizi Tecnici;
2. Sostituzione matricola n. 106 – Istruttore Direttivo Servizi Tecnici;
3. Sostituzione matricola n. 365 – Istruttore Direttivo Servizi Tecnici
4. Istruttore Direttivo Servizi Informatici (assunzione prevista nel PTFP 2022/24);
5. Istruttore Direttivo Servizi Sociali (assunzione prevista nel PTFP 2022/24);

### **CATEGORIA C**

1. Sostituzione matricola n. 87 – Istruttore Servizi amministrativi (assunzione prevista nel PTFP 2022/24 a seguito di trasformazione di una unità cat. B in cat. C);
1. Sostituzione matricola n. 331 – Istruttore Servizi tecnici;
2. Sostituzione matricola n. 279 – Istruttore Servizi tecnici;
3. Istruttore Servizi amministrativi (trasformazione nel 2023 di un profilo da B in C in base al PTFP 2022/2024);
4. Istruttore Servizi amministrativi (trasformazione nel 2024 di un profilo da B in C in base al PTFP 2022/2024);

### **CATEGORIA B**

1. Sostituzione matricola n. 387 – esecutore operaio  
*Previsione di trasformare un profilo cat. B nel 2023 e n profilo cat. B nel 2024 in categoria C*

Profilo/Settore	I	III	IV	IV	V	Dirigenza/ Segretario	Unità da assumere
B					1		1 <i>di cui due unità in subordine alla cessazione di n. 2 unità profilo B</i>
C		1	1	3			5
D		1	1	1		2	5
Dirigente						1	1
<b>Totale complessivo</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>12</b>



### 3.2 Sottosezione di programmazione del lavoro agile

La Disciplina del lavoro agile è stata adottata con deliberazione di Giunta Comunale n. 248 del 15/12/2022 a seguito della conclusione dell'azione di confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi di quanto previsto dall'articolo 5 CCNL 16.11.2022, avente lo scopo di determinare le condizioni in base alle quali risulta essere possibile prevedere l'accesso a tale strumento organizzativo da parte del personale dipendente.

È possibile consultare il contenuto nel suo dettaglio nel sito istituzionale dell'ente.

### 3.3 Sottosezione di programmazione del piano triennale di fabbisogno del personale (PTFP)

Piano triennale di fabbisogno del personale 2022-2024 di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 125 del 30/06/2022 asseverato dal Collegio dei revisori dei conti.

È possibile consultare il contenuto nel suo dettaglio al seguente link di collegamento con il sito istituzionale dell'ente.

<https://www.comune.marcon.ve.it/c027020/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/87>

### 3.4 Sottosezione di programmazione del piano delle azioni positive (PTAP)

Il Piano Triennale delle azioni positive del triennio 2022-2024 di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 10.02.2022, asseverato dalla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Venezia, acquisito al Prot. n.7063 del 04/02/2022. È possibile consultare il contenuto nel suo dettaglio al seguente link di collegamento con il sito istituzionale dell'ente.

<https://www.comune.marcon.ve.it/c027020/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/177>

### 3.5 Sottosezione formazione del personale

La formazione del personale dipendente rappresenta un momento fondamentale di crescita professionale, necessaria per garantire i principi di efficacia e buon andamento dell'azione amministrativa; inoltre, l'evoluzione normativa rispetto alle funzioni spettanti agli Enti Locali richiede un costante aggiornamento professionale del personale dipendente. Proprio per questo ai dipendenti vengono offerte diverse opportunità formative, a volte anche erogate in forma gratuita da parte di enti convenzionati e amministrazioni centrali, con la finalità di professionalizzare e aumentare le competenze del personale.

Nel dettaglio, per l'anno 2022, il prospetto di formazione del personale dipendente è riassumibile con lo schema sottostante:

Titolo	Partecipanti	Ore
La gestione contabile di fine 2022 e la programmazione 2023/2025	1	4
La gestione del personale negli Enti Locali dopo le novità normative e interpretative dell'estate 2022	1	3
Fondo Sostegno Affitti 2022	1	4
Servizio Informativo Unitario Assistenti Sociali	2	4
L'accesso agli atti amministrativi e diritto di accesso	2	2
Corso di formazione per la gestione del sito internet	18	4
Le novità del DPR Reclutamento: come cambia l'accesso alla PA	1	1,5
La protezione dei dati personali	2	2
Corso di formazione sul portale gestionale e sulla conservazione dei dati	11	1,5
Nuovo fornitore PEC e firme digitali	1	2
Emissione fatturazione PagoPa	1	1,5
La digitalizzazione dei procedimenti amministrativi. La transizione al digitale, il Responsabile della transizione al digitale	1	3
Vademecum approvvigionamenti e affidamenti PNRR-ambito digitale	1	1,25
Eventi e manifestazioni temporanee – street food – dopo la fine dell'emergenza da covid-19	1	3



CITTÀ DI MARCON  
Città Metropolitana di Venezia

I controlli amministrativi delle attività economiche - Linee Guida e prospettive future.	1	6
Corso per la gestione del territorio	2	1
L'evoluzione normativa in materia di autorizzazioni per attività sanitarie	1	4,5
La gestione dell'inquinamento acustico nelle Amministrazioni Comunali	1	4
Privacy Compliance	1	4,25
Gestione Mepa	1	3,5
REGIS, la piattaforma gestionale per il PNRR   funzionamento, obblighi, scadenze e criticità	1	2
Esercitazioni sul mercato elettronico della Pubblica Amministrazione (MEPA) e principio di rotazione (parte prima e parte seconda)",	1	18
Inquadramento, responsabilità e compiti anteriori alla fase di gara (programmazione, progettazione e verifica ed altro) nei lavori, forniture e servizi;	2	5
"Inquadramento e compiti nella fase di gara e sino alla consegna normale o in via di urgenza nei lavori, forniture e servizi";	2	5
"I compiti principali nella fase esecutiva ter i RUP nei lavori";	2	5
"Gli ulteriori compiti nella fase esecutiva e nel subappalto per i RUP nei lavori"	2	5
La semplificazione edilizia ad opera dei D.L. 76/2020 e 77/ 2021	1	3
I titoli e gli interventi edilizi dopo la semplificazione dei D.L. 76/2020 e 77/ 2021	1	3
Il procedimento amministrativo dopo i decreti semplificazione D.L. 76/2020 e 77/ 2021	1	3
La sottoscrizione dei contratti con firma elettronica nella pubblica amministrazione: la scrittura privata semplice, la stipula degli atti pubblici in forma amministrativa	1	4,5
Incendi di facciata – regola tecnica per le facciate	1	4
Fasce di rispetto dalle strade	1	3
Gli strumenti CONSIP e il mercato elettronico della pubblica amministrazione	1	2
Le selezioni uniche per gli enti locali: modalità, procedure e strumenti	1	2
Formazione e aggiornamento per il personale dell'Ufficio Commercio	1	14
Formazione personale in materia di rendiconto	1	2
La conservazione dei documenti digitali	1	2
La Previdenza complementare: il Fondo Perseo Sirio	1	2
Gli appalti pubblici tra Codice, Semplificazioni e PNRR	1	3
La spesa dei Comuni a seguito di provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria in materia di minori: il recupero economico della famiglia	1	4
Il Manuale di gestione documentale	1	3
Accompagnamento al piano di sviluppo dello smartworking	3	18
I sistemi di misurazione e valutazione della performance nelle aziende e amministrazioni pubbliche	1	40



CITTÀ DI MARCON  
Città Metropolitana di Venezia

#### 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.