

**UNIONE DEI COMUNI LARIO E MONTI**

**Provincia di Como**

Via Plinio, 4 22020 Torno (CO) - Tel. 031 / 30.99.06 Fax 031 / 419.768

E-mail: [info@unionelarioemonti.it](mailto:info@unionelarioemonti.it) PEC: [unione.larioemonti@pec.regione.lombardia.it](mailto:unione.larioemonti@pec.regione.lombardia.it)

---

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

**2023 – 2025**

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)*

## Riferimenti normativi

Il Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D. Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Atteso che in base all'art. 6 del DL 80/2021 il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del **decreto** legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e 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 del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del **decreto** legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e riorganizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il quadro normativo è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6. In particolare, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (GU Serie Generale n. 151 del 30-06-2022) sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Il decreto 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022) ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 4, comma 1, lettere a), b) e c) n. 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ovvero:

- a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);
- b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:
  - 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
  - 2) l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
  - 3) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
  - 4) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma ricognitiva per il triennio 2022-2024 avvenuto con deliberazione della Giunta dell'Unione nr. 27 del 12/12/2022.

<b>SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
Ente	<b>UNIONE DEI COMUNI LARIO E MONTI</b>
Indirizzo	<b>VIA PLINIO 4</b>
Recapito telefonico	<b>031 309906</b>
Indirizzo sito internet	<b>www.unionelarioemonti.it</b>
e-mail	<b>info@unionelarioemonti.it</b>
PEC	<b>unione.larioemonti@pec.regione.lombardia.it</b>
Codice fiscale/Partita IVA	<b>03042240139</b>
Presidente	<b>RINO MALACRIDA</b>
Numero dipendenti al 31.12.2022	<b>12</b>
Numero abitanti al 31.12.2022	<b>Torno: 1.106 Blevio: 1.091</b>

<b>SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>
--

<b>2.1 Valore pubblico</b>	<b>NON COMPILARE</b>
----------------------------	----------------------

<b>2.2 Performance</b>	
------------------------	--

Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Come noto, l'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, in tema di adozione del cd. "Piano della Performance" non trova applicazione integrale, nemmeno a livello di indirizzo, agli Enti Locali per i quali vige semplicemente la necessità di organizzare la propria attività in funzione della distinzione tra performance organizzativa ed individuale mediante determinazione di obiettivi specifici.

L'Unione dei Comuni Lario e Monti, dopo anni in cui non veniva avviato e monitorato il ciclo della Performance, ha successivamente optato per l'adozione di tale strumento ma secondo una versione semplificata ed incentrata sul Piano della Performance approvato nel corso del 2022 con deliberazione della Giunta dell'Unione nr. 24 del 15/11/2022. Il PEG in termini finanziari, seppur previsto dal regolamento di contabilità dell'Ente, non è mai stato portato ad applicazione. Per tale ragione costituisce un obiettivo del 2023 la predisposizione del Peg Finanziario 2023/2025 e il suo costante aggiornamento nel corso dell'anno.

Si sottolinea infatti, a tal proposito, che la valutazione degli obiettivi strategici, possono corrispondere ai programmi definiti dai vari assessorati e che in ultima analisi sono riferibili al DUP e ad altri atti programmatici di derivazione Consiliare.

In data 15/11/2022 l'Unione ha altresì completato la verifica del ciclo della performance per l'anno 2021 approvando la relativa relazione con deliberazione della Giunta dell'Unione nr. 23.

In tale assetto, si ritengono coerenti con le fasi del Ciclo di gestione della Performance i seguenti provvedimenti, costituenti, nel loro assieme coordinato, il Piano della Performance, adottati dall'Ente:

- Nota di aggiornamento al Documento unico di Programmazione – Periodo 2023/2025 approvato dall'Assemblea dell'Unione con deliberazione nr. 2 del 27/02/2023, giusta nota di aggiornamento di cui alla Deliberazione consiliare n. 11 del 13/07/2022,

esecutivo ai sensi di legge;

- Bilancio di Previsione 2023/2025 – approvato dall'Assemblea dell'Unione con Deliberazione n. 3 in data 27/02/2023, esecutiva ai sensi di legge;

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente, e desumibile dagli atti regolamentari e contrattuali in essere, ha avuto un aggiornamento ed integrazione in forza delle più recenti innovazioni normative e contrattuali nazionali. Tale processo porterà all' applicazione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance aggiornato da ultimo con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 29 del 03/05/2017, esecutiva ai sensi di legge.

Nel corso dell'anno 2023 si prevede di procedere alla nomina dell'organismo indipendente di valutazione monocratico come previsto dalla deliberazione della Giunta dell'Unione nr. 5 del 07/01/2019 ed all'aggiornamento del Sistema di valutazione adottato con la sopra citata deliberazione.

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione a i processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del D. Lgs. n. 33 del 2013.

Con deliberazione nr. 10 del 08/04/2022 è stato approvato il piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022/2024. In data 12/12/2022 con deliberazione nr. 10 della Giunta dell'Unione è stato approvato il P.I.A.O 2022/2024 ai fini ricognitivi, confermando il predetto piano. Si è contestualmente allegato informativa rivolta ai portatori di interesse ad eventuali modifiche da inserire nel piano 2023/2025.

Non avendo ricevuto riscontri, con la presente i contenuti del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024 viene ripreso integralmente per la motivazione di quanto sopra indicato. Il predetto Piano è da considerare parte integrante e sostanziale del presente documento ed è stato integrato con apposita sezione relativa alla gestione dei rischi corruttivi legati alla gestione dei fondi del PNRR.

## SEZIONE 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

##### Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

##### ORGANIGRAMMA

L'organigramma dell'Ente è stato statuito del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi e relativi provvedimenti attuativi, i cui contenuti si riportano integralmente.

La struttura organizzativa dell'Ente è quindi attualmente suddivisa nelle seguenti, affidata a responsabili di Area.

Aree funzionali:

- Affari Generali – Responsabile Rino Malacrida, presidente Unione Lario e Monti;
- Contabile/Finanziaria - Responsabile dott.ssa Lombardo Irene Antonietta;
- Tecnica – Responsabile Arch. Pinoli Daniela;
- Polizia Locale Responsabile Rino Malacrida, presidente Unione
- Servizi Sociali – Responsabile dott.ssa Cerati Eleonora
- Servizi demografici – Responsabile Tettamanti anna.

##### AMPIEZZA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Risorse assegnate Area Contabile finanziaria

N.	Cognome e nome	Cat. CCNL	Ore settimanali	Giorni
1	Irene Antonietta Lombardo	D.5	36	365
2	Roberta Carnacina	C.2	36	365

Risorse assegnate Area Affari Generali

N.	Cognome e nome	Cat. CCNL	Ore settimanali	Giorni
1	Ciceri Marco	Segretario C.le	36	365
2	Moira Gandola	C.6	36	365

Risorse assegnate all'area Tecnica

N.	Cognome e nome	Cat. CCNL	Ore settimanali	Giorni
1	Pinoli Daniela	D.5	36	365
2	Saltarelli James	D.5	36	365

3	Fabrizio Corti	B.2	36	365
Risorse assegnate all'area Polizia Locale				
N.	Cognome e nome	Cat. CCNL	Ore settimanali	Giorni
1	Bulgarelli Claudio	C.2	0 (comando C/o Tribunale Como)	0
2	Diego Maria Stendardo	B.2	36	365

#### Risorse assegnate all'area Servizi Demografici

N.	Cognome e nome	Cat. CCNL	Ore settimanali	Giorni
1	Tettamanti Anna	C.6	36	365
2	Ferrari Consuelo	C.2	36	365

#### Risorse assegnate all'area Servizi Sociali

N.	Cognome e nome	Cat. CCNL	Ore settimanali	Giorni
1	Eleonora Cerati	D.2	36	0

### INTERVENTI CORRETTIVI

Il fabbisogno del personale è già stato inserito nella nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2023/2025 approvato con deliberazione nr. 2 del 27 febbraio 2023. Il predetto documento, che si richiama a costituire parte integrante e sostanziale del presente elaborato prevede quanto segue:

In merito alla programmazione del fabbisogno del personale, l'ultima delibera approvata è la nr. 6 del 19/03/2022, cui si rimanda per approfondimenti. Con il presente documento si è provveduto ad aggiornare la previsione di spesa per l'anno 2023 in base alle esigenze dell'Ente. E' prevista una spesa complessiva di € 545.772,90 al netto delle componenti di spesa escluse pari ad € 108.928,84. La predetta spesa rispetta il limite di spesa del 2008 pari ad € 624.172,00 come risultante dal prospetto allegato alla presente. Negli anni 2024-2025 non sono al momento previste assunzioni e pertanto l'onere finanziario è corrispondente per tali esercizi all'anno 2023. La capacità assunzionale residua per l'ente è pari ad € 78.346,12 come risultante dal prospetto allegato (resti assunzionali).

Nel corso dell'esercizio 2023 sono previste le seguenti assunzioni:

- 1) Nr. 1 operaio specializzato, categoria B, part. time ore 18;
- 2) Nr. 1 istruttore contabile categoria C, part. time ore 18;
- 3) Nr. 1 agente di polizia locale, Categoria C, part. time ore 24;

Sono confermate le predette assunzioni.

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

#### Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

Con deliberazione della Giunta dell'Unione nr. 10 del 30 marzo 2023 è stato approvato il regolamento per lo svolgimento del lavoro agile.

In particolare verranno applicate le disposizioni di cui alle linee guida del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il D.L. 115 del 09.08.2022, convertito in L. n. 142 del 21.09.2022, oltre che le disposizioni di cui alla Legge 81/2017 e quanto previsto del CCNL FUNZIONI LOCALI del 16 novembre 2022.

L'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile sarà teoricamente possibile per tutti i lavoratori che ne faranno richiesta, qualora l'attività espletata sia "smartizzabile" ed in accordo con il proprio Responsabile / Segretario dell'Unione. Si allega al presente Piano il POLA 2023/2025 nel quale si è effettuata ricognizione relativa all'anno 2022 e si ipotizza lo sviluppo del ricorso al lavoro agile all'interno dell'Ente per il triennio 2023 /2025.

#### **PIATTAFORME TECNOLOGICHE**

Tutti i dipendenti sono in grado di collegarsi al gestionale dell'Ente tramite il proprio device e nel caso sono stati consegnate apparecchiature specifiche dell'Ente.

#### **OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE**

Garantire la maggior flessibilità e funzionalità dell'ente sulla base delle esigenze anche del personale dipendente.

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

#### **3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane**

##### **Premessa**

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
  - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
  - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
  - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Piano Azioni Positive 2023/2025.

Si è provveduto all'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025. In data 14/03/2023 con prot.: 429 si è ottenuto il parere positivo da parte del Consigliere di Parità presso la Provincia di Como. Il P.A.P. 2023/2025 è allegato al presente documento a costituirne parte integrante e sostanziale.

Stima del trend delle cessazioni	Es.: numero di pensionamenti programmati
2023	Non presenti
2024	Non presente
2025	Non presente

#### STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – triennio 2023-2025:

- a) a seguito della digitalizzazione dei processi:  
non rilevati bisogni specifici
- b) a seguito di esternalizzazioni di attività:  
non rilevati bisogni specifici
- c) a seguito internalizzazioni di attività:  
non rilevati bisogni specifici
- d) a seguito di dismissione di servizi:  
non rilevati bisogni specifici
- e) a seguito di potenziamento di servizi:  
rinvio a quanto indicato nella sezione precedente
- f) a causa di altri fattori interni:  
rinvio a quanto indicato nella sezione precedente
- g) a causa di altri fattori esterni:  
non rilevati bisogni specifici

#### 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse e Strategia di copertura del

## **fabbisogno**

### **Premessa**

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

L'amministrazione sta valutando la possibilità strutturare l'organigramma attraverso una riorganizzazione di servizi e/o una ristrutturazione delle competenze, anche attraverso dei percorsi di carriera del personale interno per superare alcune criticità, anche al fine di garantire il benessere organizzativo.

In particolare nel corso dell'esercizio 2023 l'Ente ritiene necessario procedere all'effettuazione delle progressioni tra aree in base alla nuova formulazione del comma 8 dell'art. 13, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 che testualmente recita *"Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art.107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL"*.

L'Ente procederà quindi, previa valutazione dello spazio finanziario disponibile, ad effettuare le progressioni verticali tra aree al fine di dotare l'Area Polizia Locale e l'Area Servizi demografici di personale di categoria "D" con la finalità di definire la struttura organizzativa dell'Ente.

## **3.3.4 Formazione del personale**

### **Premessa**

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche 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 (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

La formazione del personale dipendente sarà gestita dalle singole Aree per quanto riguarda le singole competenze delle Aree.

Per i responsabili di settore si rende necessario implementare le competenze in merito al management e le capacità di coordinamento tra aree, in modo da rendere più efficienti i flussi informativi dei dati e delle attività trasversali.

Per tutto il personale dipendente sarà organizzata la formazione in materia di anticorruzione come misura specifica. La formazione avrà ad oggetto i reati contro la Pubblica Amministrazione, considerata la base di ogni strategia anti-corruttiva.

**SEZIONE 4**  
**MONITORAGGIO**

**4. Monitoraggio**

***NON COMPILARE***