



Comune di PALAZZUOLO SUL SENIO
Città metropolitana di FIRENZE

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2025 – 2027

PIAO SEMPLIFICATO

(per Enti con meno di 50 dipendenti)

(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)



Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art 6, comma 1 del D.L. 80/2021, il termine per l'adozione del PIAO è il 31 gennaio di ogni anno. Tuttavia, per gli enti locali, l'art. 8, comma 2 del D.M. 30/06/2022, n. 132 precisa che *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*. Pertanto, alla luce della proroga concessa con DM 24/12/2024 per l'approvazione del bilancio di previsione, la scadenza per l'approvazione del PIAO 2025/2027 è ad oggi fissata il 30 marzo 2025.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n. 132 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. del D.M. 132/2022.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 approvato con Deliberazione C.C. n. 48 del 19.12.2024 e con il Bilancio di previsione 2025-2027 approvato con Deliberazione C.C. n. 49 del 19.12.2024.

Ai sensi dell'art. 1 comma 1 del D.P.R. n. 81/2022, integra il Piano dei Fabbisogni del Personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, il Piano della Performance, il Piano triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano Organizzativo del lavoro agile ed il Piano delle Azioni Positive.



SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di **PALAZZUOLO SUL SENIO**
Indirizzo: **PIAZZA ETTORE ALPI 1 50035 PALAZZUOLO SUL SENIO**
Codice fiscale/Partita IVA: **01161500481**
Sindaco: **MARCO BOTTINO**
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: **SEI**
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1.088 abitanti
Telefono: 055/8046154
Sito internet: www.comune.palazzuolo-sul-senio.fi.it
E-mail: protocollo@comune.palazzuolo-sul-senio.fi.it
PEC: comune.palazzuolo-sul-senio@postacert.toscana.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Palazzuolo Sul Senio è situato a 437 m s.l.m. sui rilievi dell'Appennino Tosco-romagnolo, ha una popolazione al 31 dicembre 2024 di 1.098 abitanti ed un'estensione di 109,11 km quadrati. Per i dati specifici sul territorio, la demografia e l'economia insediata si rinvia al DUP 2025-2027, approvato con deliberazione C.C. n. 48 del 19.12.2024.

1.2 Analisi del contesto interno

La macrostruttura dell'Ente è articolata in 2 servizi e ad ogni servizio è preposto un responsabile incaricato di posizione organizzativa: Servizio Affari Generali-Gestione Risorse e Servizio Assetto del Territorio. La funzione di polizia municipale è stata trasferita all'Unione Montana dei Comuni del Mugello dal 01.01.2014.

Per i dettagli sull'articolazione dell'Ente si rinvia alla deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 07/04/2017 e alla successiva deliberazione n. 21 del 04.04.2023 che ha riorganizzato gli uffici ed i servizi e modificato il funzionigramma.

La segreteria comunale è priva di titolare e la funzione è stata garantita con incarichi di reggenza a scavalco.

1.2.1 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione. Il Comune di Palazzuolo Sul Senio ha provveduto alla mappatura dei processi nei precedenti Piani di prevenzione della corruzione. I processi una volta mappati sono stati aggregati nelle cosiddette aree di rischio, intese come raggruppamenti omogenei di processi. Per il dettaglio si rimanda al PTPCT 2024-2026;

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE



2.1 Valore Pubblico

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

2.2 Performance

La sezione non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti, ma viene comunque disciplinata nel presente piano in modo da consentire l'attivazione del relativo ciclo.

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come “*il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita*”.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso *ex ante* come obiettivo ed *ex post* come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

L'art. 3, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la presente sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e al suo interno devono essere definiti:

- a) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- b) gli obiettivi di digitalizzazione;
- c) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- d) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Il D.Lgs n. 150/2009 recante “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*” prevede, all'articolo 3, che le amministrazioni pubbliche adottino metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa. Fissa inoltre la misurazione e la valutazione della performance come condizione necessaria per l'erogazione di premi al personale.

Stabilisce poi (all'articolo 4) che le amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance distinto in più fasi, tra le quali: la definizione e assegnazione di obiettivi, la misurazione e valutazione della performance e l'utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Quest'ultima viene valutata annualmente sia a livello individuale sia a livello organizzativo attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della Performance che viene adottato ed aggiornato dall'Ente stesso previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV).



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

Città Metropolitana DI FIRENZE



A tal fine, il sopracitato Decreto legislativo, prevede la redazione annuale di un documento programmatico triennale denominato Piano della performance – Piano degli obiettivi da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs n. 150/2009 il Piano della Performance – Piano degli Obiettivi individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Prevede inoltre l'adozione di una Relazione annuale sulla performance nella quale debbono essere evidenziati, con riferimento all'anno precedente i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Secondo quanto previsto dall'articolo 169 del D.Lgs. n. 267/2000, inoltre, la Giunta Comunale approva il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) con il quale, in seguito all'introduzione del PIAO, vengono esclusivamente assegnate ai responsabili le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi declinati nel Piano dettagliato degli Obiettivi.

Il comune di Palazzuolo Sul Senio ha adottato il sistema di misurazione e valutazione della performance con delibera di G.C. n. 63/2011, mentre con deliberazione di G.C. n. 97/2024 ha adottato il PEG 2025/2027.

Le informazioni ed i documenti in questa sezione corrispondono nei contenuti all'ultimo comma dell'art. 169 del TUEL, come modificato dall'art. 3 comma 1 del D.L. 174/2012.

Di conseguenza, contiene organicamente unificati il piano dettagliato degli obiettivi (PDO) di cui all'art. 108 del TUEL e il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009.

Gli obiettivi del Piano della Performance 2025-2027 sono allegati al presente piano (**Allegato 1 – Allegato 2)**.

Tra gli obiettivi trasversali a tutti i documenti programmatori c'è il rispetto e l'implementazione degli obiettivi di digitalizzazione e di accessibilità ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 “Codice dell'amministrazione digitale” e del D.L. n. 179/2012, convertito con modificazioni dalla L. 221/2012 (e relative Circolari di aggiornamento dell'Agenzia per l'Italia Digitale) in cui, all'articolo 9 comma 7, si stabilisce, tra l'altro l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di pubblicare gli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente. La mancata pubblicazione è altresì rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili.

Tra gli obiettivi di accessibilità l'ente si propone per l'annualità 2025 i seguenti:

A) Sito Web istituzionale:

- Sito web – Adeguamento ai criteri di accessibilità
- Sito web – Interventi sui documenti
- Sito web e/o app mobili – Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito

B) Formazione

- Formazione – aspetti normativi
- Formazione – aspetti tecnici

C) Postazioni di lavoro

- Postazione di lavoro – Attuazione specifiche tecniche

D) Organizzazione del lavoro

- Formazione – Aspetti normativi
- Formazione – Aspetti tecnici

Piazza Ettore Alpi n. 1 – 50035 Palazzuolo sul Senio (FI)

Tel 0558046008-0558046154 – Fax 0558046461 – C.F./PI IVA 01161500481

ragioneria@comune.palazzuolo-sul-senio.fi.it comune.palazzuolo-sul-senio@postacert.toscana.it



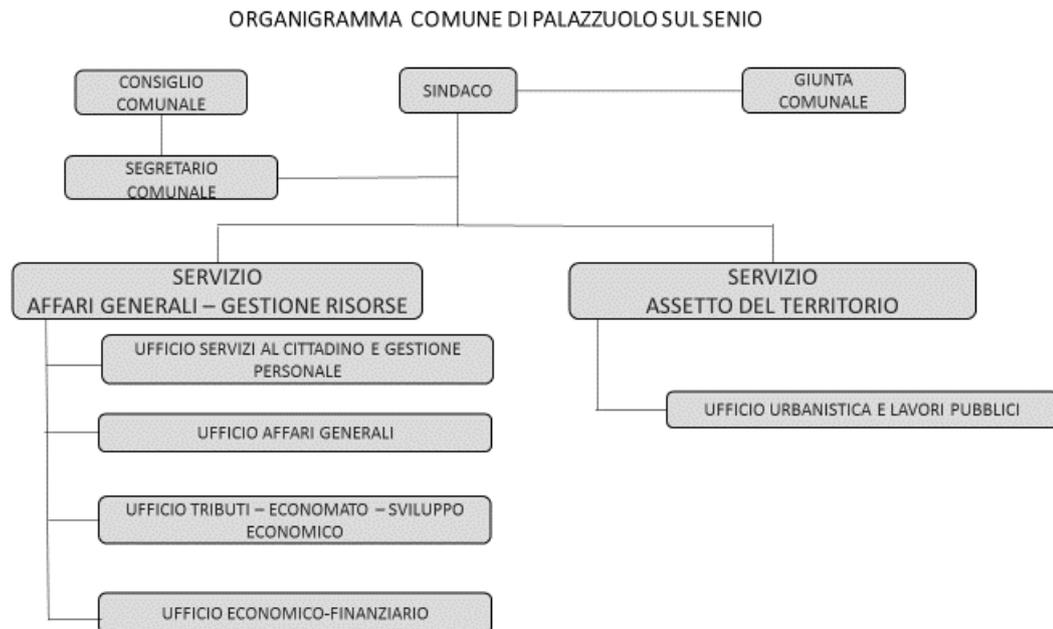
- Organizzazione del lavoro – miglioramento dell'iter di pubblicazione sul web e ruoli redazionali
- Organizzazione del lavoro – Creazione di un gruppo apposito sull'accessibilità

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attestata l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, l'Ente si è avvalso della facoltà di confermare il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 12.04.2025.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa



La struttura organizzativa è articolata in 2 servizi suddivisi in uffici.

La consistenza del personale al 31.12.2024 era pari a 7 unità a tempo indeterminato.

Sono previste 2 posizioni organizzative collocate in posizione apicale ed assegnatarie di budget di spesa, suddivise in 4 fasce di gradazione delle stesse ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione.

Al 31.12.2024 il personale era così suddiviso tra i servizi dell'Ente:

Servizio Affari Generali-Gestione Risorse

4 dipendenti di cui 1 responsabile di PO

Servizio Assetto del Territorio

3 dipendenti (Responsabile PO Arch. Ceroni Chiara art. 110)



Quanto alle funzioni della struttura amministrativa si rinvia al Funzionigramma dell'Ente da ultimo modificato con deliberazione G.C. n. 21 del 04.04.2023.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'art. 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le pari opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Il decreto n. 132/2022 all'art. 6 non prevede che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti includano nel PIAO il piano delle azioni positive.

Per semplificazione amministrativa lo stesso era stato comunque inserito come allegato al PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta n. 28 del 12.04.2024 a cui si rimanda.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia digitale ha pubblicato l'edizione 2024-2026- Aggiornamento 2025 del Piano Triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Per il dettaglio degli obiettivi e delle azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione si rimanda al Piano dell'informatica 2025-2027 di cui all'Allegato 3 al presente piano

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA ANNO 2024	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	2	<4	<4	<4
Velocità di pagamento debiti commerciali	PCC -8,22	<0	<0	<0

3.2 Organizzazione del Lavoro agile

Il Comune di Palazzuolo Sul Senio allo stato attuale non ha adottato alcuna regolamentazione specifica e pertanto il lavoro agile risulta disciplinato dalle disposizioni di cui alla vigente

Piazza Ettore Alpi n. 1 – 50035 Palazzuolo sul Senio (FI)

Tel 0558046008-0558046154 – Fax 0558046461 – C.F./PI IVA 01161500481

ragioneria@comune.palazzuolo-sul-senio.fi.it comune.palazzuolo-sul-senio@postacert.toscana.it



legislazione e dal CCNL 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, che ha completato il quadro normativo in materia (art. da 63 a 67).

In particolare il lavoro agile risulta quindi applicabile ad almeno al 15% dei dipendenti ove lo richiedano (percentuale così ridotta dall'art. 11 bis del D.L. 52/2021).

L'Ente potrebbe integrare il PIAO sulla base delle linee guida approvate con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 09.12.2020 nonché sulla base delle Linee Guida ministeriali del 30.11.2021, emanate sulla scorta di quanto previsto dall'art. 1 comma 6 del D.M. 08.10.2021, contestualmente all'adozione del regolamento previsto dall'art. 63 comma 2 del CCNL 16.11.2022 che definirà più nel dettaglio tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità di lavoro agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero di richieste oltre la percentuale massima...).

Nelle more della puntuale regolamentazione, pertanto, l'istituto del lavoro agile presso il comune di Palazzuolo Sul Senio rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente normativa in materia.

3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale

Il Piano triennale di fabbisogno del personale è lo strumento attraverso il quale l'amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Per il dettaglio si rimanda all'**Allegato 4** al presente piano, contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2025-2027, corredato dal parere favorevole del revisore dei conti (**Allegato 5** al presente piano).

La programmazione potrà comunque essere oggetto di ulteriori revisioni, in relazione ai mutamenti che intervengono ed in relazione alla progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

La programmazione triennale del fabbisogno del personale verrà trasmessa alla Ragioneria generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO ai sensi dell'art. 6 ter del D. Lgs. 165/2001.

3.4 Piano formativo

L'Ente non ha adottato il Piano della formazione del personale, con l'eccezione di quanto previsto nel PTPCT.

L'Ente si avvale di iniziative di formazione a titolo gratuito offerte da enti e associazioni quali IFEL, ANCI e ANUTEL oltre a processi di aggiornamento e/o formazione relativi alle procedure utilizzate per lo svolgimento delle attività proprie degli uffici svolti dalla software house.

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi formativi di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche o applicative afferenti a determinate materie.

La formazione a distanza rimane la modalità più frequente di erogazione dei corsi anche per l'economicità della stessa, non precludendo la formazione in aula sempre comunque in un'ottica di contenimento dei costi.

La formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro è effettuata in collaborazione con la società incaricata KORU srl.

La direttiva del 24/03/2023 ha inoltre imposto alle pubbliche amministrazioni l'adesione alla Piattaforma Syllabus. Si tratta di una piattaforma gestita dal Dipartimento della Funzione Pubblica che promuove interventi formativi rivolti al rafforzamento delle competenze in materia di



transizione digitale, ecologia e amministrativa mediante la messa a disposizione di corsi di formazione in modalità *e-learning*.

La piattaforma consente a ciascun dipendente di rilevare tramite test di ingresso il proprio livello di padronanza rispetto alle varie aree, di accedere ad un percorso formativo personalizzato e di rilevare, all'esito dello stesso, i progressi conseguiti. La fruizione di corsi di formazione tramite la piattaforma Syllabus consente altresì all'amministrazione di verificare l'effettiva fruizione da parte dei dipendenti dei percorsi formativi nonché la durata degli stessi.

Questa modalità di formazione si integra con il lavoro agile essendo fruibile da remoto.

Con successiva direttiva di gennaio 2025 il Ministro Zangrillo, in continuità con la precedente, ha definito la formazione del personale come lo strumento indispensabile per creare valore pubblico ed ha individuato i dirigenti come i principali responsabili della concreta ed efficace attuazione delle politiche formative.

La promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione di ciascun dipendente ad almeno 40 ore di formazione l'anno, provvedendo ad una pianificazione che comprenda un'adeguata rilevazione dei fabbisogni formativi, un monitoraggio in corso d'anno e ad una valutazione dell'impatto della formazione sulla sull'incremento di valore pubblico.

Secondo questa direttiva ciascuna amministrazione deve definire nel PIAO politiche e programmi formativi per l'attuazione dei principi e degli obiettivi PNRR, abilitare ciascun dipendente alla fruizione dei corsi sulla piattaforma Syllabus, assegnare a ciascun dirigente obiettivi di performance annuali prioritariamente sui temi della *leadership* e delle *soft skills* e promuovere la formazione dei propri dipendenti assegnando a ciascuno di loro un piano individuale di formazione di almeno 40 ore annuali.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

L'art. 6 del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sotto sezione.