ERSAF
ENTE REGIONALE PER I SERVIZI ALL'AGRICOLTURA E ALLE FORESTE

RegioneLombardia

Delibera CdA n. V/64 del 27-06-2024

Componente	Carica	Presente	Assente
LOSIO FABIO	PRESIDENTE	P	
DE VINCENTI GIORGIO	CONSIGLIERE	P	
ITRALONI ANDREA	CONSIGLIERE	P	
SPINOSA MASSIMILIANO	CONSIGLIERE	P	
FEDEGARI ELISABETTA	CONSIGLIERE	P	
Numero totale PRESENTI/ASSENTI:		**5**	**0**

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024 - 2026

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

vista la seguente proposta di deliberazione del Direttore;

VISTI

- la legge regionale 5 dicembre 2008, n. 31 recante "*Testo unico delle leggi regionali in materia di agricoltura, foreste, pesca e sviluppo rurale*", con particolare riferimento al Titolo V "*Ente Regionale per i Servizi all'Agricoltura e alle Foreste*", e successive modifiche e integrazioni;
- la delibera della Giunta Regionale Lombardia n. XII-926 del 14 settembre 2023 recante: "*Nomina di cinque membri, compreso il Presidente, del Consiglio di Amministrazione dell'Ente Regionale per i Servizi all'Agricoltura e alle Foreste*"

PREMESSO CHE:

- l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113) ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino entro il 31 gennaio di ogni anno, il PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione che ha durata triennale, con aggiornamento annuale;
- il DM 30 giugno 2022, n. 132 ha definito nel dettaglio la normativa sul PIAO, nonché lo schema del documento;
- il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, pubblicato in G.U. n. 151 del 30.06.2022 – in vigore dal 15.07.2022, individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione con particolare riferimento all'art. 1 - rubricato "*Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*"

- ERSAF, in qualità di Ente Pubblico con più di 50 dipendenti, è destinatario della succitata disciplina;

DATO ATTO CHE IL PIAO:

- essendo un documento unico di programmazione e di governance, integra e declina, in un'ottica di semplificazione e integrazione, molti degli atti di pianificazione;
- deve supportare l'Ente nell'attuare la strategia di creazione del valore pubblico, mediante il presidio della mission istituzionale e il rafforzamento della propria capacità operativa, in un contesto di legittimazione e sostegno degli stakeholder di riferimento;

Richiamate:

- la deliberazione di CdA n. V/6 del 30 novembre 2023, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2024 – 2026;
- la deliberazione di CdA n. V/10 del 30 novembre 2023, con la quale è stato approvato il Programma Pluriennale delle attività (PPA) 2024 – 2026;
- la deliberazione di CdA n. V/23 del 30 gennaio 2024, con la quale è stato approvato il PIAO 2024 – 2026;

Rilevato che, successivamente alla deliberazione del CdA n. V/23 del 30 gennaio 2024, sono stati approvati i seguenti atti:

- decreto del Vicedirettore – dirigente Dipartimento Affari Generali n. 328 del 28/03/2024, avente ad oggetto "Piano della formazione 2024-2026";
- decreto del Direttore Generale n. 463 del 02/05/2024 "Approvazione parametri performance organizzativa di Ersaf – anno 2024";

DATO ATTO CHE DGR 1132 del 28 dicembre 2018 "XII provvedimento organizzativo 2018", stabilisce, nell'allegato D, che la valutazione delle prestazioni dei Direttori Generali di enti e società in house misura la performance relativamente ai seguenti parametri:

a. Attuazione PRS (15%),
b. Semplificazione (10%),
c. Contenimento delle spese complessive di funzionamento (15%),
d. Customer di Regione Lombardia su attività società (10%),
e che la Giunta formalizza e comunica la declinazione puntuale degli obiettivi ai Consigli di amministrazione/Presidenti degli enti e delle società in house, al fine della assegnazione degli obiettivi per il restante 50% del peso;

RICHIAMATE:

- la DGR n. XII / 2389 del 28/05/2024 relativa a "Assegnazione degli obiettivi di performance 2023 ai direttori generali di enti dipendenti e società in house";
- la comunicazione del 29/05/2024, con la quale il Presidente ha comunicato al CdA il restante 50% degli obiettivi da assegnare al Direttore Generale, nonché gli obiettivi del Vicedirettore;

VISTA la comunicazione in data 10.06.2024, con la quale è stato trasmesso – da parte del vicepresidente del CUG – il Piano delle Azioni Positive;

DATO ATTO della necessità di aggiornare la sezione 3 anche per quanto riguarda il fabbisogno del personale con CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria;

RITENUTO, per tutto quanto sopra enunciato, di aggiornare il PIAO 2024 - 2026 relativamente alla sezione/sottosezione:

- sottosezione 2.2 "Performance" (Allegato A);
- sezione 3 "Organizzazione e Capitale umano" (Allegato B), arricchita da:
    - piano di ricognizione del soprannumero e delle eccedenze di personale con CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria, e successivo piano dei fabbisogni;
    - il Piano della Formazione;
    - il Pano delle Azioni Positive;

secondo quanto indicato negli allegati, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

DATO ATTO che in data 20 maggio 2024, il Nucleo ha validato la performance individuale dei direttori e dirigenti di ERSAF e ha preso atto della performance organizzativa dell'Ente;

RICORDATO CHE il presente aggiornamento del PIAO deve essere pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale di ERSAF, nonché in altri siti, seguendo i vigenti obblighi di trasparenza (quali, ad esempio, nel portale PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica);

VISTI i pareri di legittimità e correttezza amministrativa espressi dai Dirigenti interessati all'atto;

con voti unanimi resi espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di recepire le premesse e gli allegati come parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di aggiornare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 – 2026, previsto dall'art. 6 D.L. 80/2021 - convertito in L. 113/2021, con le seguenti integrazioni:
    - integrazione della sottosezione 2.2 "Performance", con l'indicazione della performance organizzativa di Ersaf e l'individuazione degli obiettivi individuali delle posizioni dirigenziali, e relativi parametri di misurazione, ivi compresi Direttore e Vicedirettore (allegato A);
    - integrazione della sezione 3 "Organizzazione e Capitale umano" (allegato B) attraverso l'inserimento di:

a. piano di ricognizione del soprannumero e delle eccedenze di personale con CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria, e successivo piano dei fabbisogni;

b. piano della formazione;

c. piano delle azioni positive;

3. di pubblicare il PIAO approvato con il presente atto sul sito web istituzionale dell'Ente;
4. di assicurare, altresì, la pubblicazione richiesta dalla vigente normativa in materia di trasparenza.

Deliberazione n. V/64 del 27-06-2024

VOTANTI FAVOREVOLI	**5 : LOSIO FABIO - DE VINCENTI GIORGIO - ITRALONI ANDREA - SPINOSA MASSIMILIANO - FEDEGARI ELISABETTA**
VOTANTI CONTRARI	**0 :**
VOTANTI ASTENUTI	**0 :**

Lì, 27-06-2024

Il SEGRETARIO
DR. MAURO FABRIZIO FASANO

Il PRESIDENTE
DR. FABIO LOSIO

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. 82 del 2005 e ss.mm.ii.

Allegato A)

PIAO 2024 - 2026

Sottosezione 2.2

Performance

SOMMARIO

1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2
1.1. GESTIONE BILANCIO 2
1.2. SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE 2
1.3. CONTROLLO STRATEGICO E DI GESTIONE 2
2. PERFORMANCE INDIVIDUALE 3
2.1. RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI 6
2.2. OBIETTIVI PER STRUTTURA 7
DIREZIONE GENERALE 7
VICE DIREZIONE – DIPARTIMENTO AFFARI GENERALI 10
STRUTTURA PATRIMONIO E TECNOLOGIA DELLE INFORMAZIONI 13
DIREZIONE PARCO NAZIONALE DELLO STELVIO 14
DIPARTIMENTO AGRICOLTURA 15
STRUTTURA FILIERE AGRO-ALIMENTARI 16
DIPARTIMENTO FORESTE 17
STRUTTURA LOMBARDIA OVEST E ASSISTENZA TECNICA 18
STRUTTURA LOMBARDIA EST E BIODIVERSITA' 19
3. RESPONSABILE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA 20

1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il Direttore Generale con decreto n. 463 del 02/05/2024 ha approvato i parametri di performance organizzativa per i Dirigenti, i titolari di posizione di Elevata qualificazione e il personale del comparto.
I parametri di valutazione (obiettivi/indicatori) sono i medesimi per tutto l'Ente, ma sono attribuiti pesi specifici a ciascuna categoria in analisi, secondo il seguente schema di sintesi:

	GESTIONE BILANCIO	SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE	CONTROLLO STRATEGICO E DI GESTIONE	TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
DIRIGENTI	10%	5%	15%	**30%**
ELEVATE QUALIFICAZIONI	15%	5%	20%	**40%**
PERSONALE QUOTA A 25%	15%	10%	-	**60%**
QUOTA B 35%	15%	10%	10%	

Ciascun parametro verrà valutato rispetto alla realizzazione di specifici indicatori, anch'essi rilevati e pesati all'interno del decreto del Direttore in base alla categoria considerata.

1.1. GESTIONE BILANCIO

INDICATORE 1a: Indicatore della tempestività dei pagamenti
TARGET ANNUALE: ≤ 30 giorni
FONTE: Piattaforma Crediti Certificati (PCC)

1.2. SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

INDICATORE 2a: Dipendenti (esclusi operai) registrati sul portale Syllabus
TARGET ANNUALE: ≥ 70%
FONTE: Syllabus

INDICATORE 2b: Dipendenti (esclusi operai) con 8 competenze acquisite sul portale Syllabus
TARGET ANNUALE: ≥ 55%
FONTE: Syllabus (n. badge/attestazioni acquisite)

1.3. CONTROLLO STRATEGICO E DI GESTIONE

INDICATORE 3a: Aggiornamento del documento di monitoraggio delle attività
TARGET ANNUALE: ≥ 90%
FONTE: File Excel c.d. "Foglione"

INDICATORE 3b: Media % di conseguimento degli obiettivi del PIAO
TARGET ANNUALE: ≥ 80%
FONTE: Validazione NVP sul grado di raggiungimento

2. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Con deliberazione del Consiglio di amministrazione di Ersaf n. V/29 del 26 febbraio 2024 è stato approvato il nuovo assetto organizzativo con decorrenza 01/04/2024.
A fronte della riorganizzazione:

- Il CdA con la deliberazione n. V/40 del 25 marzo 2024 ha approvato gli incarichi dirigenziali, unitamente all'organigramma;
- il Direttore Generale, con proprio decreto n. 357 del 08 aprile 2024, ha approvato gli atti di competenza dei dirigenti per l'anno 2024.

È stata quindi operata una revisione totale degli obiettivi approvati in precedenza dal CdA con deliberazione n. V/23 del 30/01/2024, che viene sommariamente riassunta nella seguente tabella.

DIREZIONE (fino al 31/03/2024)	OBIETTIVO (ex progetto/attività)	VARIAZIONE	DIREZIONE (dal 01/04/2024)	OBIETTIVI A VALERE PER IL 2024
Direzione Parco dello Stelvio	AdP Museo della Grande Guerra Parco dello Stelvio	SOSTITUITI	Direzione Parco dello Stelvio	Tutela Habitat, conservazione delle specie animali e vegetali (flora e fauna), ripristino degli equilibri ecologici attraverso la definizione e l'attuazione del relativo Piano
	ESTRATTO da Piano degli investimenti Parco dello Stelvio (2016-2018) - Intervento n. 6.1 Riutilizzo Cantoniera "0" Via Milano con sistemazione esterna e realizzazione Porta del Parco			Sensibilizzare alla conoscenza della natura, favorire l'interpretazione della coesistenza e dei benefici derivanti dalla condivisione di un territorio, delle sue risorse, tra uomo – fauna - flora attraverso azioni formative, conviviali e divulgative
U.O. Vice Direzione, Programmazione integrata e Servizi amministrativi	Allineamento della posizione strategica di ERSAF alle politiche di governance della Regione Lombardia	MODIFICATI	Vice Direzione – Dipartimento Affari Generali	Allineamento della posizione strategica di ERSAF alle politiche di governance della Regione Lombardia attraverso la proposta di riforma della legge istitutiva
	Consolidamento delle azioni di governance di ERSAF			Rafforzamento delle azioni di governo di ERSAF attraverso la proposta di riorganizzazione delle relazioni con la Fondazione Riccagioia
Struttura Servizi tecnico amministrativi per il settore agroforestale	Gestione delle vasche A e B site nei comuni di Seveso e Meda contenenti il materiale derivante dalla bonifica delle aree contaminate da TCDD	MODIFICATO	Struttura Lombardia Ovest e Assistenza Tecnica	Sviluppo di programmi ed interventi finalizzati alla gestione e alla manutenzione ordinaria e straordinaria delle vasche A e B e dei relativi impianti tecnologici
	Studio di approfondimento dello stato idrologico e della qualità ambientale dell'intera asta del fiume Chiese	SOSTITUITO		Partendo dallo studio di fattibilità del 2023, si vuole procedere nel 2024 con la fase di test, sperimentando una soluzione hardware e software per la digitalizzazione dei progetti, la dematerializzazione della documentazione relativa al personale, alla gestione delle forniture e al giornale di cantiere
U.O. Presidio delle politiche Agri4.0 e innovazione delle filiere	Gestione Bando Orti	RIASSEGNATO	struttura non prevista nel nuovo organigramma	

DIREZIONE (fino al 31/03/2024)	OBIETTIVO (ex progetto/attività)	VARIAZIONE	DIREZIONE (dal 01/04/2024)	OBIETTIVI A VALERE PER IL 2024
Struttura Politiche Agri 4.0	Supporto tecnico scientifico per l'applicazione della Direttiva Nitrati + Rapporto Ambientale per VAS – Piano triennale 2023-2025	MODIFICATO	Dipartimento Agricoltura	Tutela delle acque superficiali e sotterranee dall'inquinamento da nitrati provenienti da fonti agricole attraverso il supporto a DGASAF nella stesura del PdA Nitrati, nella predisposizione dei documenti e delle valutazioni per la verifica di assoggettabilità a VAS del Piano
	Supporto tecnico a Organismo Pagatore Regionale e assistenza nell'istruttoria delle domande di pagamento di alcune misure del PSR	SOSTITUITO		Accrescere il livello di conoscenze e di innovazione dei consulenti che operano nel settore agro-forestale finalizzate a supportare uno sviluppo sostenibile del mondo agricolo e forestale sia dal punto di vista ambientale che economico attraverso l'attivazione i corsi di formazione di II livello e di attività di LLs (Living Lab)
Struttura Innovazione e ricerca per le filiere	Sviluppo e valorizzazione di filiere agricole alternative e innovative	SOSTITUITO	Struttura Filiere Agro-Alimentari	Diffondere la cultura del verde e dell'agricoltura, sensibilizzare i cittadini e gli studenti sull'importanza di un'alimentazione sana ed equilibrata, riqualificare aree abbandonate, favorire l'aggregazione sociale e lo sviluppo di piccole autosufficienze alimentari per le famiglie attraverso il supporto istruttorio a RL per la concessione di contributi ex l.r. 18/2015 per la realizzazione di orti didattici, urbani e collettivi
	Supporto tecnico scientifico per lo sviluppo di scenari strategici in merito all'attuazione (e impatto in Lombardia) della PAC	MODIFICATO		Accrescimento della conoscenza delle azioni finanziate da Regione Lombardia con il PSR (Piano di Sviluppo Rurale) mediante analisi, elaborazione dati e servizi tecnici per valutarne l'impatto sul settore agricolo lombardo
U.O. Presidio alle politiche attive forestali e montane	Fondi Strategia Forestale Nazionale Avvio dell'attività 208.1 "Redazione del Programma Forestale Regionale"	MANTENUTI	Dipartimento Strategie e Innovazioni in campo forestale	struttura temporanea fino al 30/04/2024
	Implementazione dell'Osservatorio alpeggi e impostazione delle attività propedeutiche ad un censimento, formazione agli alpeggiatori e attività di comunicazione e promozione.			
Struttura Sistemi agroforestali Lombardia est e biodiversità	Realizzazione capannone e ammodernamento impianti elettrici vivaio di Curno	MODIFICATO	Struttura Lombardia Est e Biodiversità	Aumentare la capacità produttiva del Centro vivaistico forestale di Curno attraverso il potenziamento delle strutture
	Natural Connections for NATURA2000 in northen Italy to 2030 (LIFE22-IPN-IT-LIFE NATCONNECT2030)	MODIFICATO		Conservazione e miglioramento della biodiversità lombarda attraverso l'avvio del progetto LIFE NATCONNECT2030
Struttura Sistemi agroforestali Lombardia ovest e montagna	Fondi Strategia Forestale Nazionale Avvio dell'attività 208.1 "Redazione del Programma Forestale Regionale"	ELIMINATO	Dipartimento Foreste	Valorizzazione del patrimonio forestale regionale e lo sviluppo della filiera bosco-legno-energia attraverso il programma forestale regionale che definisce le azioni per una gestione attiva

DIREZIONE (fino al 31/03/2024)	OBIETTIVO (ex progetto/attività)	VARIAZIONE	DIREZIONE (dal 01/04/2024)	OBIETTIVI A VALERE PER IL 2024
	Attivazione e gestione di un bando finalizzato all'erogazione di contributi per l'adeguamento dei rifugi lombardi (BANDO RIFUGI)	ELIMINATO		Migliorare l'efficienza degli uffici e delle modalità di gestione delle procedure sia in termine di progettazione che di realizzazione degli interventi.

Come da schema, gli obiettivi del "Dipartimento Strategie e Innovazioni in campo forestale" sono stati prorogati al 30/04/2024. Quindi, pur avendo modificato l'organigramma di riferimento, si è deciso di mantenere la rappresentazione già approvata al 30/01/2024 (relativa alla ex "U.O. Presidio alle politiche attive forestali e montane")

PA	Missione Programma	Dirigente	PROGETTO / ATTIVITA'	prodotti - servizi resi - output	obiettivi del progetto Indicatore di misurazione / performance
208	16.1	Nastasio	Fondi Strategia Forestale Nazionale	Avvio dell'attività 208.1 "Redazione del Programma Forestale Regionale"	1) Sottoscrizione degli accordi di collaborazione con le Università coinvolte nel processo di redazione del PFR. 2) Affidamento dell'incarico per il supporto nelle attività di comunicazione e coinvolgimento degli stakeholder. 3) Affidamento dell'incarico per la VIA-VINCA e avvio del procedimento di Valutazione Ambientale Strategica del Piano Forestale Regionale
107	16.1	Nastasio	Implementazione dell'Osservatorio alpeggi e impostazione delle attività propedeutiche ad un censimento, formazione agli alpeggiatori e attività di comunicazione e promozione.	Attuazione delle attività previste nel 2024 dal Progetto Attuativo triennale in corso	1) Rilievi, compilazione e inserimento nel portale OREALP di tutte le malghe e alpeggi di Lombardia. 2) Aggiornamento carta uso del suolo per n. 15 Malghe; 3) Realizzazione WebGis per gestione cartografica delle malghe e alpeggi; 4) Realizzazione 4 corsi di aggiornamento per tecnici, segretari e amministratori locali sull'applicazione delle nuove procedure per affidamento; 5) Predisposizione "Rapporto Finale sugli Alpeggi in Lombardia" 6) Organizzazione degli "Stati generali delle Malghe in Lombardia" Convegno Finale. 7) Attuazione quattro giornate di aggiornamento per gli alpeggiatori; 8) Progettazione due nuovi itinerari nelle malghe lombarde; 9) Organizzazione iniziativa "Malghe aperte"; 10) Attuazione iniziativa "Girarifugi e alpeggi".

2.1. RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI

La circolare MEF n. 1 del 03 gennaio 2024 prevede disposizioni operative in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, in attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, e in particolare che:

"*dovranno essere integrate anche le schede di programmazione degli obiettivi del predetto personale prevedendo specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30 per cento*"

Il riferimento è, quindi, a tutte le posizioni dirigenziali responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali (non solo il responsabile finanziario propriamente individuato).

All'interno delle schede di valutazione riferite all'assegnazione degli obiettivi individuali di ciascuna posizione dirigenziale si è previsto il seguente obiettivo con pesatura pari al 30% della retribuzione di risultato:

Obiettivo	Indicatori	%	Target
Rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture commerciali. Tali tempi devono essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nell'anno 2024 (Circolare MEF n. 1 del 3.1.24)	Tempo medio di pagamento	15%	≤ 30
	Tempo medio di ritardo	15%	= 0

2.2. OBIETTIVI PER STRUTTURA

In questo paragrafo sono rappresentati tutti gli obiettivi della nuova struttura organizzativa di Ersaf a valere per il 2024. Per ciascuno di essi è stata individuata la finalità, gli stakeholder, le principali fasi attuative e gli indicatori/target per la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento, nonché il collegamento alla dimensione di valore pubblico perseguita.

DIREZIONE GENERALE

L'attuale sistema di valutazione prevede che al Direttore Generale sia applicato il medesimo sistema previsto per le posizioni dirigenziali. A questo va aggiunta:

- la prescrizione, prevista da Regione Lombardia, secondo la quale gli obiettivi individuali del Direttore sono individuati al 50% da Regione Lombardia e al 50% dal Consiglio di amministrazione di Ersaf;
- la prescrizione, prevista dalla Circolare MEF n. 1 del 03 gennaio 2024, sull'assegnazione di un obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento (vedasi paragrafo precedente).

Il Consiglio di amministrazione ha individuato i seguenti obiettivi che vengono approvati con il presente atto.

Codice Univoco Progetto PPA: 83 - Titolo Progetto: Gestione e amministrazione dell'ente, supporto e funzioni trasversali – Governance dell'Ente

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
Tutta la rete di Ersaf	Allineamento della posizione strategica di ERSAF alle politiche di governance della Regione Lombardia attraverso la proposta di riforma della legge istitutiva	DG Agricoltura, Sovranità Alimentare e Foreste	Analisi normativa vigente	Febbraio 2024
			Predisposizione proposta di riordino complessivo delle funzioni ed attività di ERSAF	Marzo 2024
			Avvio interlocuzioni per condivisione con RL	Luglio 2024
			Presentazione della proposta con RL	Settembre 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Predisposizione del progetto di legge e relazione di valutazione preventiva dei potenziali effetti dell'intervento regolativo suscettibili di avere un impatto significativo sulle attività, sull'organizzazione e sul funzionamento dell'Ente	-	= 1	Quantità
Revisioni della proposta, richieste da RL, entro 31/10/2024	-	≤ 2	Qualità tecnica

Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*
MISSION ISTITUZIONALE QUALITA' DELLE RELAZIONI LEGITTIMAZIONE	

Codice Univoco Progetto PPA: 68 - Titolo Progetto: Miglioramento organizzativo per rendere più efficace e tempestiva la lotta agli organismi nocivi da quarantena

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
Regione Lombardia, agricoltori	Aumentare la tempestività e l'efficacia di intervento per la realizzazione della lotta agli organismi nocivi da quarantena delegata con DGR n. 4134/2020 dal Servizio Fitosanitario Regionale attraverso una riorganizzazione delle risorse umane ed acquisizione servizi/lavori più razionale per gestire le emergenze fitosanitarie		Razionalizzazione organizzativa per migliorare la tempestività degli interventi fitosanitari	Luglio 2024
			Acquisto dei materiali necessari allo svolgimento delle attività di sorveglianza	Settembre 2024
			Predisposizione capitolati ed effettuazione gare per razionalizzare servizi/lavori di emergenza fitosanitaria	Novembre 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Numero acquisti legati all'attività di sorveglianza (ferormoni, trappole di provenienza estera) conclusi entro il 15 maggio		≥ 3	*Qualità – tempestività*
Espletamento delle gare necessarie al fine di garantire tempestivamente le attività di lotta, anche in regime di urgenza, agli organismi nocivi da quarantena nelle diverse aree della regione entro il 31/12/2024		*fatto / non fatto*	*Qualità tecnica*

Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*
MISSION ISTITUZIONALE	

Codice Univoco Progetto PPA: // - Titolo Progetto: Controlli di regolarità amministrativo-contabile

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
Tutta la rete Ersaf	Garantire la continuità nello svolgimento dei controlli di regolarità amministrativo-contabile da parte dell'organo di revisione al fine di garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, attraverso un tempestivo supporto informativo	Consiglio Regionale	Nomina da parte del consiglio regionale	n.d.
			Passaggio di consegne	Novembre 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Passaggio di consegne al Collegio dei Revisori dei Conti di nuova nomina entro 30/11/2024		fatto / non fatto	Qualità accessibilità

Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*
LEGITTIMAZIONE	

Codice Univoco Progetto PPA: // - Titolo Progetto: Assetto organizzativo dell'Ente

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
Tutta la rete Ersaf	Garantire un'Organizzazione coerente con le strategie dell'amministrazione e gli obiettivi da raggiungere attraverso modifiche all'assetto organizzativo dell'ente, all'allocazione delle risorse e alla gestione dei processi		Sviluppare un modello organizzativo tendente alla semplificazione delle funzioni e ottimizzazione delle risorse	Aprile 2024
			Monitoraggio impatto riorganizzazione aziendale ed eventuali proposte correttive	Ottobre 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Nota del Direttore al CdA di monitoraggio degli effetti della riorganizzazione ed eventuali sviluppi		= 1	Quantità

Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*
CAPACITA' OPERATIVA	Tutte
QUALITA' DELLE RELAZIONI/ LEGITTIMAZIONE	

La Giunta Regionale ha assegnato gli obiettivi con deliberazione n. XII/2389 del 28/05/2024.
Di seguito si riporta il dettaglio così con inserito nella scheda individuale del Direttore, coerente con le richieste di Regione:

		Obiettivi	*Indicatori*	*Target*
Regione Lombardia	**PRSS**	Tutela delle acque superficiali e sotterranee dall'inquinamento da nitrati provenienti da fonti agricole attraverso il supporto a DGASAF nella stesura del PdA Nitrati, nella predisposizione dei documenti e delle valutazioni per la verifica di assoggettabilità a VAS del Piano	Documento scoping per la procedura di verifica di assoggettabilità alla VAS del PdA nitrati 2024-2027 entro il 30/07/2024	= 1
			Realizzazione del documento tecnico sul monitoraggio dei suoli e dei sistemi agricoli (2020-2023), relazione tecnica a supporto dei divieti smaltimento fanghi, relazione tecnica a supporto della gestione del Bollettino nitrati entro il 31/12/2024	= 3
			Testo definitivo del nuovo PdA nitrati 2024-2027	= 1
		Valorizzare i territori montani lombardi - FOSMIT (fondo per lo sviluppo delle montagne italiane) Individuazione e progettazione degli interventi di nuovi itinerari della Rete Escursionistica lombarda di livello sovra provinciale	Individuazione e progettazione degli interventi di nuovi itinerari	≥ 1
	Semplificazione	Rafforzare la digitalizzazione della pubblica amministrazione e garantire la sicurezza dei dati e dei servizi - Asset digitali disponibili in ecosistemi digitali	Esposizione dataset tramite la piattaforma Open Data Lombardia, con particolare attenzione al regolamento di esecuzione (UE) 2023/138 sui dati di Elevato Valore	≥ 5
		Rafforzare la digitalizzazione della pubblica amministrazione e garantire la sicurezza dei dati e dei servizi - Relazioni digitali tra sistemi diversi in interoperabilità con altri soggetti	Pubblicazione di API tramite il catalogo API Lombardia	≥ 5
			Esposizione di API nell'ecosistema digitale E015	≥ 1
			Messa a disposizione dei dati su una piattaforma (regionale o propria ma interoperabile con i sistemi di regione) per rendere misurabile automaticamente almeno uno o più indicatori del PRSS correlati alle attività dell'Ente	≥ 1
	Parametro Finanziario	Riconciliazione delle poste debitorie e creditorie e consolidamento dei conti	Predisposizione e trasmissione a Regione, entro il 10 marzo 2024, di un prospetto di dettaglio dei residui attivi e passivi o dei crediti e debiti verso la Regione con l'indicazione dell'impegno contabile e dell'accertamento contabile della direzione generale di riferimento di Regione Lombardia, finalizzato alla dimostrazione della copertura finanziaria sul bilancio di Regione Lombardia. La suddetta riconciliazione dovrà essere corredata, non oltre il 15 aprile 2024, dalla trasmissione a Regione dell'asseverazione da parte dell'organo di revisione dell'Ente	fatto / non fatto
			Predisposizione, entro il 31 maggio 2024, di un prospetto, secondo l'esempio di seguito riportato, di dettaglio dei costi, dei ricavi, dei debiti e dei crediti nei confronti degli altri Enti strumentali (Polis, Ersaf, Arpa) e delle Società in house (Aria e Finlombarda) volto alla dimostrazione della riconciliazione delle poste infragruppo tra i vari soggetti	fatto / non fatto
		Customer Satisfacion - Rilevazione della qualità percepita	Punteggio medio customer	Fasce RL

VICE DIREZIONE – DIPARTIMENTO AFFARI GENERALI

Codice Univoco Progetto PPA: 83

Titolo Progetto: Gestione e amministrazione dell'ente, supporto e funzioni trasversali – Governance dell'Ente

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
Tutta la rete di Ersaf	Allineamento della posizione strategica di ERSAF alle politiche di governance della Regione Lombardia attraverso la proposta di riforma della legge istitutiva	DG Agricoltura, Sovranità Alimentare e Foreste	Analisi normativa vigente	Febbraio 2024
			Predisposizione proposta di riordino complessivo delle funzioni ed attività di ERSAF	Marzo 2024
			Avvio interlocuzioni per condivisione con RL	Luglio 2024
			Presentazione della proposta con RL	Settembre 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Predisposizione del progetto di legge e relazione di valutazione preventiva dei potenziali effetti dell'intervento regolativo suscettibili di avere un impatto significativo sulle attività, sull'organizzazione e sul funzionamento dell'Ente	-	= 1	Quantità
Revisioni della proposta, richieste da RL, entro 31/10/2024	-	≤ 2	Qualità tecnica

Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*
MISSION ISTITUZIONALE QUALITA' DELLE RELAZIONI LEGITTIMAZIONE	

Codice Univoco Progetto PPA: 77

Titolo Progetto: RICCAGIOIA - gestione dei beni demaniali e patrimoniali

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
Tutta la rete di Ersaf	Rafforzamento delle azioni di governo di ERSAF attraverso la proposta di riorganizzazione delle relazioni con la Fondazione Riccagioia	DG Agricoltura, Sovranità Alimentare e Foreste; Soci Fondazione; Consulente esterno	Verifica dell'assetto e della situazione societaria della fondazione	Marzo 2024
			Coordinamento dell'attività dello studio legale incaricato della due diligence su Fondazione Riccagioia	Gennaio-dicembre 2024
			Avvio delle interlocuzioni necessarie con i Soci della Fondazione per un suo rilancio	Luglio 2024
			Riorganizzazione assetto societario di Fondazione	Ottobre 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Definizione della strategia di azione finalizzata all'accompagnamento delle azioni di consolidamento nelle relazioni con la Fondazione Riccagioia	-	= 1	Quantità
Comunicazione con nota a contenuto strategico del Direttore al CdA di ERSAF per determinazioni conseguenti	-	= 1	Qualità tecnica

Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*
MISSION ISTITUZIONALE	

Codice Univoco Progetto PPA: 75

Titolo Progetto: Gestione e amministrazione dell'ente, supporto e funzioni trasversali - Economato

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
Dipendenti ERSAF	Semplificazione dell'iter amministrativo relativo al processo di gara di acquisizione di beni e servizi attraverso la revisione dei documenti di gara	Regione Lombardia	Costituzione gruppo di lavoro trasversale	Aprile 2024
			Analisi documenti di gara esistenti ed elaborazione della proposta di modifica e aggiornamento normativo	Luglio 2024
			Condivisione con il Comitato di direzione allargato a tutti i Dirigenti e PEQ	Settembre 2024
			Messa a disposizione dei nuovi documenti di gara	Novembre 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Corso di formazione interna ad almeno 30 collaboratori per presentare i nuovi documenti di gara ed il loro utilizzo	-	= 1	Qualità - accessibilità
Numero di set (insieme di documenti di gara) dedicati a diverse tipologie di acquisto predisposti	-	≥ 3 (soglie)	Quantità/Qualità Tecnica
Creazione baseline anno 2023-2024 per il rilevamento tempi medi di gara	-	= 1	Quantità

Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*
CAPACITA' OPERATIVA	Qualità degli approvvigionamenti

Codice Univoco Progetto PPA: 73/83

Titolo Progetto: Gestione e amministrazione dell'ente, supporto e funzioni trasversali – Programmazione e Gestione Bilancio

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
Dipendenti ERSAF	Migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi amministrativi e ottimizzare l'uso delle risorse attraverso un approccio "*public value oriented*"	Consulenza esterna	Approvazione degli strumenti di pianificazione e programmazione 2024-2026	Da normativa
			Revisione della programmazione annuale orientata alla creazione di valore pubblico	Giugno 2024
			Definizione modelli di governance per ciascun Dipartimento	Settembre 2024
			Aggiornamento documento di mappatura dei processi	Novembre 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Risorse di funzionamento trasferite da RL impegnate/disponibili		*≥ 90%*	Quantità
Corso di formazione interna per presentare gli strumenti di programmazione ed il loro utilizzo ad almeno 20 collaboratori		= 1	Qualità - Accessibilità
Strutturazione del progetto di formazione dedicato alla mappatura dei processi per le funzioni tecniche		= 1	Quantità

Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*
CAPACITA' OPERATIVA	Sana gestione finanziaria Organizzazione, processi e lavoro agile

Codice Univoco Progetto PPA: 82

Titolo Progetto: Gestione e amministrazione dell'ente, supporto e funzioni trasversali – Amministrazione e gestione del personale

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
Dipendenti ERSAF	Massimizzare il potenziale dei lavoratori, affinché contribuiscano al successo complessivo dell'organizzazione attraverso attività, processi e strategie finalizzati a migliorare le conoscenze e competenze professionali del personale	Formatori interni ed esterni; OOSS; CUG	Riorganizzazione e attribuzione delle competenze dirigenziali e di delega	Marzo 2024
			Analisi bisogni formativi e approvazione piano della formazione 2024-2026	Marzo 2024
			Progettazione e attuazione degli interventi formativi	Aprile-dicembre 2024
			Attuazione procedure di reclutamento in coerenza al piano dei fabbisogni approvato	Aprile-dicembre 2024
			Gestione delle relazioni sindacali del comparto funzioni locali e del comparto agricolo forestale	Giugno 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Estensione del lavoro agile ai Dirigenti (decreto)		= 1	Quantità
Corsi erogati/corsi previsti nel piano formazione per il 2024		≥ 70%	Quantità
Assunzioni finalizzate/assunzioni previste per l'anno 2024		= 100%	Quantità
Sottoscrizione contratto integrativo economico dirigenti (funzioni locali) entro il primo semestre		= 1	Quantità
Sottoscrizione contratto integrativo economico personale non dirigenziale (funzioni locali) entro il primo semestre		= 1	Quantità
Sottoscrizione contratto integrativo aziendale per personale addetto ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico agraria per il biennio 2024-2025 entro il primo semestre		= 1	Quantità

Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*
CAPACITA' OPERATIVA	Organizzazione, processi, lavoro agile Sviluppo capitale umano

STRUTTURA PATRIMONIO E TECNOLOGIA DELLE INFORMAZIONI

Codice Univoco Progetto PPA: 56

Titolo Progetto: Supporto tecnico a Organismo Pagatore Regionale e assistenza nell'istruttoria delle domande di pagamento di alcune misure del PSR

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
Regione Lombardia, agricoltori	Rendere più celeri e razionali le procedure di controllo di interventi e misure PSR al fine di assicurare pagamenti più rapidi e con meno controdeduzioni attraverso la realizzazione di controlli più tempestivi e applicazioni di procedure di controllo in loco di aziende e istruttorie di domande pagamento più efficienti		Analisi dei bandi misure PSR e della modulistica di controllo	Maggio 2024
			Realizzazione di corsi di formazione sulle modalità di controllo ai rilevatori ed istruttori	Luglio 2024
			Predisposizione Progetti di rilevamento aziendali per il controllo in loco intervento SRB01 e DU ecoschema 2 e 3	Agosto 2024
			Verifiche e controllo di qualità di verbali e check list	Dicembre 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Caricamento in Sis.Co degli esiti delle istruttorie dei controlli intervento SRB01 - anno 2023 (entro luglio)		= 100%	*Quantità*
Intervento SRB01: Avvio del controllo in loco delle aziende selezionate (entro novembre)		≥ 90%	*Qualità tecnica*
Altre Operazioni PSR: Realizzazione istruttorie (entro novembre)		≥ 60	*Quantità*

Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*
MISSION ISTITUZIONALE	

Codice Univoco Progetto PPA: 68

Titolo Progetto: Miglioramento organizzativo per rendere più efficace e tempestiva la lotta agli organismi nocivi da quarantena

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
Regione Lombardia, agricoltori	Aumentare la tempestività e l'efficacia di intervento per la realizzazione della lotta agli organismi nocivi da quarantena delegata con DGR n. 4134/2020 dal Servizio Fitosanitario Regionale attraverso una riorganizzazione delle risorse umane ed acquisizione servizi/lavori più razionale per gestire le emergenze fitosanitarie		Razionalizzazione organizzativa per migliorare la tempestività degli interventi fitosanitari	Luglio 2024
			Acquisto dei materiali necessari allo svolgimento delle attività di sorveglianza	Settembre 2024
			Predisposizione capitolati ed effettuazione gare per razionalizzare servizi/lavori di emergenza fitosanitaria	Novembre 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Numero acquisti legati all'attività di sorveglianza (ferormoni, trappole di provenienza estera) conclusi entro il 15 maggio		≥ 3	*Qualità – tempestività*
Espletamento delle gare necessarie al fine di garantire tempestivamente le attività di lotta, anche in regime di urgenza, agli organismi nocivi da quarantena nelle diverse aree della regione entro il 31/12/2024		*fatto / non fatto*	*Qualità tecnica*

Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*
MISSION ISTITUZIONALE	

DIREZIONE PARCO NAZIONALE DELLO STELVIO

Codice Univoco Progetto PPA: 34

Titolo Progetto: Gestione Parco dello Stelvio – Conservazione degli habitat e gestione del cervo nel settore lombardo del Parco Nazionale dello Stelvio

<table>
<tr><th>Stakeholder finale (A chi?)</th><th>Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)</th><th>Stakeholder intermedio (Con chi?)</th><th colspan="3">Modalità di attuazione (Come?)</th><th>Tempi (Quando?)</th></tr>
<tr><td rowspan="5">Agricoltori / Collettività</td><td rowspan="5">Tutela Habitat, conservazione delle specie animali e vegetali (flora e fauna), ripristino degli equilibri ecologici attraverso la definizione e l’attuazione del relativo Piano</td><td rowspan="5">Coadiuvanti, ATS - direzione sanitaria - dipartimento veterinario e sicurezza degli alimenti di origine animale, Carabinieri forestali, ISPRA, Centro lavorazione selvaggina</td><td colspan="3">Piano di conservazione degli habitat e gestione del cervo nel settore lombardo del Parco Nazionale dello Stelvio</td><td>Settembre ottobre</td></tr>
<tr><td colspan="3">Approvazione del regolamento per la realizzazione delle attività di controllo numerico della popolazione di cervo dell'unità di gestione "alta Valtellina" LO2</td><td>Novembre</td></tr>
<tr><td colspan="3">Prelievi selettivi e rilevazioni biometriche e fatturazione risorsa alimentare</td><td>da dicembre a gennaio</td></tr>
<tr><td colspan="3">Verifica libretti di selecontrollo, inserimento dati nel programma di gestione</td><td>da febbraio a marzo</td></tr>
<tr><td colspan="3">Elaborazione dati e stesura rapporto di sintesi delle attività</td><td>da aprile a luglio</td></tr>
<tr><td colspan="3">Indicatori di risultato</td><td>Baseline</td><td>Target (≥;≤;=)</td><td>Tipologia</td></tr>
<tr><td colspan="3">Numero di capi prelevati</td><td>200</td><td>≥ 170*</td><td>Quantità</td></tr>
<tr><td colspan="3">Dimensione del Valore pubblico</td><td colspan="3">Sottodimensione del Valore pubblico</td></tr>
<tr><td colspan="3">MISSION ISTITUZIONALE</td><td colspan="3"></td></tr>
</table>

*Obiettivo dato al coadiuvante

Il numero massimo di 200 viene raggiunto non solo mediante i prelievi selettivi, ma considerando anche le eventuali carcasse ritrovate che presentano segni inequivocabili di abbattimento.

Codice Univoco Progetto PPA: 34

Titolo Progetto: Gestione Parco dello Stelvio – Attività divulgativa e didattiche per lo sviluppo delle conoscenze e della sensibilità alla natura

<table>
<tr><th>Stakeholder finale (A chi?)</th><th>Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)</th><th>Stakeholder intermedio (Con chi?)</th><th colspan="2">Modalità di attuazione (Come?)</th><th>Tempi (Quando?)</th></tr>
<tr><td rowspan="4">Operatori economici /ristorazione/comunità locali/studenti associazioni/ cittadini</td><td rowspan="4">Sensibilizzare alla conoscenza della natura, favorire l’interpretazione della coesistenza e dei benefici derivanti dalla condivisione di un territorio, delle sue risorse, tra uomo – fauna - flora attraverso azioni formative, conviviali e divulgative</td><td rowspan="4">Scuole, alunni-docenti, consulenti scientifici associazioni</td><td colspan="2">Laboratori/ lezioni</td><td>da gennaio a giugno</td></tr>
<tr><td colspan="2">Teatro sociale</td><td>da luglio ad agosto</td></tr>
<tr><td colspan="2">Convivialità con utilizzo di risorse naturali</td><td>da aprile a settembre</td></tr>
<tr><td colspan="2">Relazione/pubblicazioni</td><td>da gennaio a dicembre</td></tr>
<tr><td colspan="3">Indicatori di risultato</td><td>Baseline</td><td>Target (≥;≤;=)</td><td>Tipologia</td></tr>
<tr><td colspan="3">Numero laboratori e lezioni</td><td>15</td><td>≥ 15</td><td>Quantità</td></tr>
<tr><td colspan="3">Numero teatri sociali</td><td>2</td><td>≥ 2</td><td>Quantità</td></tr>
<tr><td colspan="3">Numero convivialità con utilizzo risorse naturali</td><td>4</td><td>≥ 4</td><td>Quantità</td></tr>
<tr><td colspan="3">Numero relazioni e pubblicazioni</td><td>5</td><td>≥ 5</td><td>Quantità</td></tr>
<tr><td colspan="3">Dimensione del Valore pubblico</td><td colspan="3">Sottodimensione del Valore pubblico</td></tr>
<tr><td colspan="3">MISSION ISTITUZIONALE</td><td colspan="3"></td></tr>
</table>

DIPARTIMENTO AGRICOLTURA

Codice Univoco Progetto PPA: 61
Titolo Progetto: Supporto tecnico scientifico per l'applicazione della Direttiva Nitrati + Rapporto Ambientale per VAS - Piano triennale 2023-2025

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
Agricoltori, Organizzazioni di categoria, consulenti in ambito agricolo	Tutela delle acque superficiali e sotterranee dall'inquinamento da nitrati provenienti da fonti agricole attraverso il supporto a DGASAF nella stesura del PdA Nitrati, nella predisposizione dei documenti e delle valutazioni per la verifica di assoggettabilità a VAS del Piano	Ambiente Italia	Raccolta dei dati ambientali necessari alla stesura del documento di scoping	febbraio
			Raccolta esiti monitoraggio acque e suoli	maggio
			Predisposizione del documento scoping per la procedura di verifica di assoggettabilità alla VAS del PdA nitrati 2024-2027	luglio
			Supporto a DGASAF alla stesura del testo definitivo del PdA Nitrati 2024-2027	novembre

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Documento scoping per la procedura di verifica di assoggettabilità alla VAS del PdA nitrati 2024-2027 entro il 30/07/2024		= 1	Qualità tecnica*
Realizzazione del documento tecnico sul monitoraggio dei suoli e dei sistemi agricoli (2020-2023), relazione tecnica a supporto dei divieti smaltimento fanghi, relazione tecnica a supporto della gestione del Bollettino nitrati entro il 31/12/2024		= 3	Qualità tecnica*
Testo definitivo del nuovo PdA nitrati 2024-2027		= 1	Qualità tecnica*

Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*
Missione istituzionale	

*idoneo alla pubblicazione

Codice Univoco Progetto PPA: 198
Titolo Progetto: AKIS- Agricultural Knowledge and Innovation System
Intervento SRH02 Formazione dei consulenti del complemento per lo sviluppo rurale del piano strategico nazionale della PAC 2023-2027 per la Regione Lombardia

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
Consulenti in ambito argo-forestale	Accrescere il livello di conoscenze e di innovazione dei consulenti che operano nel settore agro-forestale finalizzate a supportare uno sviluppo sostenibile del mondo agricolo e forestale sia dal punto di vista ambientale che economico attraverso l'attivazione i corsi di formazione di II livello e di attività di LLs (Living Lab)	POLIS, UniCatt, UniMi, Ordini professionali, Organizzazioni di categoria	Analisi dei fabbisogni conoscitivi del settore	Febbraio
			Attivazione di convenzioni/accordi con enti di formazione accreditati	Marzo - aprile
			Progettazione e strutturazione di corsi di formazione e loro erogazione	Giugno - novembre
			Incontri nell'ambito dei LLs	Giugno - settembre

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Convenzione firmata con ente di formazione accreditato entro 30/04/2024		= 1	Qualità tecnica
Corsi di formazione di II livello per i consulenti in ambito agro-forestale		≥ 2	Qualità - accessibilità
Giornate dei LLs (Living Lab)		≥ 2	Qualità - accessibilità

Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*
MISSION ISTITUZIONALE	

STRUTTURA FILIERE AGRO-ALIMENTARI

Codice Univoco Progetto PPA: 14
Titolo Progetto: Gestione bando orti di Lombardia L.r. 18/2015

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
Comuni Istituti scolastici pubblici e privati Enti gestori Aree Protette l.r. n. 86/83	Diffondere la cultura del verde e dell'agricoltura, sensibilizzare i cittadini e gli studenti sull'importanza di un'alimentazione sana ed equilibrata, riqualificare aree abbandonate, favorire l'aggregazione sociale e lo sviluppo di piccole autosufficienze alimentari per le famiglie attraverso il supporto istruttorio a RL per la concessione di contributi ex l.r. 18/2015 per la realizzazione di orti didattici, urbani e collettivi	Regione Lombardia	Pubblicazione dell'avviso pubblico di selezione dei progetti per la realizzazione degli "Orti di Lombardia 2024"	Febbraio 2024
			Istruttoria delle domande pervenute, approvazione e pubblicazione delle graduatorie dei soggetti ammessi/non ammessi al rimborso spese	Aprile 2024
			Liquidazione del rimborso spese ai beneficiari	Dicembre 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Istruttorie realizzate / domande pervenute		*= 100%*	Quantità
N. Rimborsi liquidati/beneficiari		*= 100%*	Quantità

Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*
MISSION ISTITUZIONALE	

Codice Univoco Progetto PPA: 111
Titolo Progetto: SUPPORTO TECNICO SCIENTIFICO PER LO SVILUPPO DI SCENARI STRATEGICI IN MERITO ALL'ATTUAZIONE (E IMPATTO IN LOMBARDIA) DELLA PAC

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
DGASAF	Accrescimento della conoscenza delle azioni finanziate da Regione Lombardia con il PSR (Piano di Sviluppo Rurale) mediante analisi, elaborazione dati e servizi tecnici per valutarne l'impatto sul settore agricolo lombardo	n.d.	Analisi dati inerenti degli interventi SRA e SRB01* anno 2023	Agosto 2024
			Elaborazione dei dati	Ottobre 2024
			Confronto con GdL e validazione dati	Novembre 2024
			Consegna cartografie	Dicembre 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Numero di cartografie (e relativi shape file) relative a interventi SRA/SRB01 anno 2023	-	*≥ 15*	Quantità
Fornitura cartografie in più formati per maggiore fruibilità	-	*= 2 (shape e immagini)*	Qualità - accessibilità

Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*
MISSION ISTITUZIONALE	

*SRA - Impegni in materia di clima e ambiente
SRB01- Indennità vincoli naturali: "Sostegno zone con svantaggi naturali montagna"

DIPARTIMENTO FORESTE

Codice Univoco Progetto PPA: 208.1

Titolo Progetto: Redazione Programma Forestale Regionale (Fondi Strategia Forestale Nazionale)

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
RL, Cittadinanza, Proprietari e conduttori dei boschi Soggetti delle filiere forestali	Valorizzazione del patrimonio forestale regionale e lo sviluppo della filiera bosco-legno-energia attraverso il programma forestale regionale che definisce le azioni per una gestione attiva		Attivazione di accordi di collaborazione con Università che saranno coinvolte nel processo di redazione del PFR	Dicembre 2024
			Affidamento dell'incarico per il supporto nelle attività di comunicazione e di coinvolgimento degli stakeholders**	Dicembre 2024
			Affidamento dell'incarico per la VIA-VINCA e avvio del procedimento di Valutazione Ambientale Strategica del PFR	Dicembre 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Numero gare di Assistenza Tecnica e/o Convenzioni avviate per arrivare alla redazione PFR		≥ 3	Quantità
Avvio procedimento VAS per la redazione del documento di scoping entro il 31/12/2024		= 1	Qualità - tempestività
Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*		
MISSION ISTITUZIONALE			

*imprese boschive, consorzi forestali, imprese agricole, privati cittadini, enti pubblici

** L'azione è volta a garantire a cittadini e portatori di interesse il completo accesso al percorso di redazione del PFR sia per quanto riguarda la partecipazione che l'informazione

Codice Univoco Progetto PPA: //

Titolo Progetto: Standardizzazione delle procedure di gestione tecnico/amministrativa degli uffici per le attività forestali

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
ERSAF (diretto); territorio regionale, Cittadini, Amministrazioni pubbliche (indiretto)	Migliorare l'efficienza degli uffici e delle modalità di gestione delle procedure sia in termine di progettazione che di realizzazione degli interventi.	Personale di ruolo e personale a tempo determinato	Costituzione del Gruppo di Lavoro ERSAF	Giugno 2024
			Redazione del programma delle attività e avvio dei task di competenza	Agosto 2024
			Erogazione di attività formativa a beneficio del personale	Dicembre 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Decreto di Costituzione del Gruppo di Lavoro ERSAF entro il 30/06/2024		= 1	Qualità tecnica
Redazione del programma delle attività entro il 31/08/2024		= 1	Qualità tecnica
Corsi erogati per attività formativa al personale coinvolto		≥ 2	Qualità - accessibilità
Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*		
CAPACITA' OPERATIVA	Organizzazione, processi, lavoro agile		

STRUTTURA LOMBARDIA OVEST E ASSISTENZA TECNICA

Codice Univoco Progetto PPA: 145

Titolo Progetto: Gestione delle vasche A e B site nei comuni di Seveso e Meda contenenti il materiale derivante dalla bonifica delle aree contaminate da TCDD

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
Cittadini, Amministrazione comunale dei comuni di Seveso e Meda, Regione Lombardia	Sviluppo di programmi ed interventi finalizzati alla gestione e alla manutenzione ordinaria e straordinaria delle vasche A e B e dei relativi impianti tecnologici		Realizzazione lavori per installazione di nuovi impianti tecnologici e sensoristica	Dicembre 2024
			Attività di prelievo e smaltimento del percolato delle vasche A e B	Dicembre 2024
			Realizzazione di monitoraggi ambientali e verifiche sul percolato prodotto	Dicembre 2024
			Realizzazione interventi di manutenzione straordinaria delle aree e dei manufatti	Dicembre 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Numero impianti sostituiti/aggiornati	2	≥ 2	Quantità
Numero prelievi e smaltimenti percolato	0	≥ 1	Quantità
Numero monitoraggi e analisi	0	≥ 1	Quantità

Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*
MISSION ISTITUZIONALE	

Codice Univoco Progetto PPA: NN

Titolo Progetto: Sperimentazione di modalità innovative e informatizzate per la gestione dei cantieri

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
ERSAF (diretto); territorio regionale, Cittadini, Amministrazioni pubbliche (indiretto)	Partendo dallo studio di fattibilità del 2023, si vuole procedere nel 2024 con la fase di test, sperimentando una soluzione hardware e software per la digitalizzazione dei progetti, la dematerializzazione della documentazione relativa al personale, alla gestione delle forniture e al giornale di cantiere	Personale di ruolo e personale a tempo determinato	Avvio fase di test e impostazione workflow	Aprile 2024
			Coinvolgimento e formazione del personale (progettisti, tecnici assistenti di cantiere, caposquadra, operai)	Aprile 2024
			Fase di test con utilizzo del sistema sw/hw	Maggio 2024
			Verifica e risultati	Dicembre 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Redazione del programma delle attività e del workflow		= 1	Qualità tecnica
Erogazione di attività formativa al personale coinvolto		*≥ 1*	Qualità - accessibilità
Cantieri gestiti col sistema oggetto della sperimentazione		≥ 3	Quantità

	Sottodimensione del Valore pubblico
CAPACITA' OPERATIVA	Organizzazione, processi e lavoro agile

STRUTTURA LOMBARDIA EST E BIODIVERSITA'

Codice Univoco Progetto PPA: 208.5 e 208.6

Titolo Progetto: SFN Potenziamento strutture vivaistiche regionali / SFN Incremento della produzione vivaistica

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
Amministrazioni comunali, enti Parco, vivaisti privati	Aumentare la capacità produttiva del Centro vivaistico forestale di Curno attraverso il potenziamento delle strutture		Realizzazione di un nuovo arbusteto	Dicembre 2024
			Acquisto di nuove attrezzature	Dicembre 2024
			Incremento del seme raccolto	Dicembre 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
kg di seme forestale raccolto e gestito all'anno	1.100 kg	= 1.200	Quantità
Numero di semine effettuate e gestite all'anno	N° 500.000	= 600.000	Quantità

Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*
MISSION ISTITUZIONALE	

Codice Univoco Progetto PPA: 180

Titolo Progetto: Natural Connections for NATURA2000 in northen Italy to 2030 (LIFE22-IPN-IT-LIFE NATCONNECT2030)

Stakeholder finale (A chi?)	*Obiettivo (Perché e Cosa? Finalità e mezzo)*	*Stakeholder intermedio (Con chi?)*	*Modalità di attuazione (Come?)*	*Tempi (Quando?)*
Cittadini, Amministrazioni pubbliche, CE	Conservazione e miglioramento della biodiversità lombarda attraverso l'avvio del progetto LIFE NATCONNECT2030	14 Partner di progetto, subcontractor	Firma del Partnership Agreement con Regione Lombardia	Aprile 2024
			Costituzione del Gruppo di Lavoro ERSAF	Maggio 2024
			Redazione del programma delle attività e avvio dei WP e dei Task di competenza	Dicembre 2024

Indicatori di risultato	*Baseline*	*Target (≥;≤;=)*	*Tipologia*
Firma Convenzione con Regione Lombardia 30/04/2024		= 1	Qualità tecnica
Decreto di Costituzione del Gruppo di Lavoro ERSAF entro il 31/05/2024		= 1	Qualità tecnica
Redazione del programma delle attività		= 1	Qualità tecnica

Dimensione del Valore pubblico	*Sottodimensione del Valore pubblico*
MISSION ISTITUZIONALE	

3. RESPONSABILE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

In coerenza con quanto previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026, approvato all'interno del PIAO con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. V/23 del 30/01/2024, si conferma la necessità da parte di Responsabile designato (RPCT) di monitorare le seguenti attività al fine di garantire il raggiungimento della performance complessiva.

ATTIVITA'	**Indicatore**	**Output/target**	***Obiettivo***	***Struttura di riferimento per la performance***
FORMAZIONE SPECIFICA Realizzazione di interventi di in-formazione	Realizzazione di un laboratorio in materia di analisi dei processi e dei rischi corruttivi	Coinvolgimento di almeno il 50% dei dirigenti/quadri	*Massimizzare il potenziale dei lavoratori, affinché contribuiscano al successo complessivo dell'organizzazione attraverso attività, processi e strategie finalizzati a migliorare le conoscenze e competenze professionali del personale*	*DIPARTIMENTO AFFARI GENERALI*
	Realizzazione di un laboratorio relativamente ai compiti legati alla pubblicazione in Amministrazione Trasparente	Coinvolgimento di almeno il 50% dei funzionari preposti alle pubblicazioni nel 2024		
Sviluppo del PTPCT (come precisato a pag. 14 del PTPCT)	Mappatura aree di rischio, indicate nell'allegato B del PTPCT (aree C, D, G)	Applicazione della nuova metodologia introdotta con PTPCT 2024-2026 entro 31.12.2024	*Migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi amministrativi e ottimizzare l'uso delle risorse attraverso un approccio "public value oriented"*	*DIPARTIMENTO AFFARI GENERALI*
AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE Aggiornamento sezione	Controlli da parte del Nucleo di Valutazione	Almeno 2 controlli del NVP con esito positivo	//	

Allegato B)

PIAO 2024 - 2026

Sezione 3

Organizzazione e Capitale umano

(integrazione)

Sommario

Piano di ricognizione del soprannumero e delle eccedenze di personale con CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria .....

Programmazione triennale del fabbisogno del personale con CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria per il triennio 2024-2026 .....

Piano della formazione 2024 .....

Piano delle Azioni Positive .....

PIANO DI RICOGNIZIONE DEL SOPRANNUMERO E DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE CON CCNL PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO FORESTALE E IDRAULICO AGRARIA

Secondo quanto disposto dall'art. 33 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., la ricognizione dell'insussistenza di situazioni di soprannumero e di eccedenze del personale costituisce atto necessario e vincolante al quale le amministrazioni pubbliche sono chiamate per poter effettuare nuove assunzioni.
La condizione di soprannumero si rileva da una verifica numerico/formale condotta sulla dotazione organica dell'ente e resa palese dall'eventuale presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica mentre la condizione di eccedenza si rileva, in primis, dalla condizione finanziaria non rispondente alle norme ed ai vincoli imposti dal legislatore in materia di spesa del personale.

ERSAF ha predisposto un accertamento delle condizioni di soprannumero sulla base della Dotazione Organica approvata con delibera n. III/193 del 25 febbraio 2016 per il personale di comparto.
Non sono state rilevate situazioni di soprannumerarietà.

L'accertamento delle condizioni di eccedenza dovuta a ragioni finanziarie ha tenuto conto di quanto previsto dai commi 557 e seguenti dell'articolo unico della legge 27/12/2006 n. 296 (finanziaria 2007), così come modificati o introdotti, da ultimo, dall'art. 3 del D.L. 24/06/2016 n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2016 n. 160.

In applicazione di quanto disposto dal comma 557 quater "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese del personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", il valore medio degli impegni definitivi della spesa del personale nel triennio 2011-2012-2013, ivi compreso il valore medio dell'ex Parco Nazionale dello Stelvio, è pari ad euro 17.279.788,46 mentre il valore degli impegni definitivi per l'anno 2023 è pari ad euro 14.532.074,39.

Nel rispetto della suddetta normativa, la spesa di personale di ERSAF per l'anno 2024 sarà improntata al contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge 114/2014 (2011-2012-2013).

Effettuata la ricognizione del personale, non emergono situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale che rendano necessarie l'attivazione di procedure di mobilità e di collocamento in disponibilità.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE CON CCNL PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO FORESTALE E IDRAULICO AGRARIA PER IL TRIENNIO 2024-2026

Richiamate le novità introdotte dal d.lgs. 75/2017- ulteriormente esplicitate nelle "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" (decreto Min. per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 Registrato presso la Corte dei conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 pubblicato sulla G.U. n.173 del 27 luglio 2018), che costituiscono indicazioni di principio per le amministrazioni pubbliche, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad esse riconosciute dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica – finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale, stabilendo che il piano triennale dei fabbisogni occupazionali deve essere riferito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa.
Ne deriva che il programma triennale del fabbisogno deve essere coerente con il programma triennale delle attività 2024-2026 approvato con deliberazione n. V/10 del 30 novembre 2023, nonché con la sottosezione Performance del PIAO approvato con deliberazione n. V/23 del 30.01.2024.
Le Linee guida evidenziano pertanto che la definizione dei fabbisogni prioritari o emergenti deve avvenire in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili mediante un'analisi degli input della produzione e l'individuazione di indicatori e parametri che consentano di razionalizzare qualitativamente e quantitativamente il fabbisogno del personale, anche con lo scopo di potenziare le funzioni di ERSAF.
Il concetto di fabbisogno di personale implica pertanto un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto il seguente duplice profilo:
1) quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la *mission* dell'amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, giungendo ad un fabbisogno standard a seguito di analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello di funzioni omogenee e analisi predittive sulle cessazioni di personale;
2) qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, analisi di processi, a seguito di analisi su funzioni, attività e professionalità connesse.
Il contributo della dirigenza nella programmazione del personale, richiamato dall'art. 16, comma 1, lett. a-bis) e dall' art. 17, comma 1, lett. d-bis) del d.lgs. 165/01 è quello di concorrere all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno.
Con riferimento alle previsioni appena richiamate, i Dirigenti hanno pertanto elaborato una proposta, agli atti della procedura, che contempla il fabbisogno triennale, direttamente connesso al ciclo della performance dell'Ente, con particolare riferimento agli obiettivi ed indicatori del Programma triennale delle Attività ed al Piano della Performance.

L'articolo 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dal l'articolo 4 del D.lgs. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica. Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, infatti, assume valenza primaria la coerenza tra piano triennale dei fabbisogni e organizzazione degli uffici, mentre il concetto di dotazione organica, in definitiva, si risolve nel valore finanziario di "spesa potenziale massima".
Tale valore finanziario, per le Regioni e gli Enti sottoposti a tetti di spesa del personale resta quello previsto dalla normativa vigente.

Per quanto riguarda la spesa massima potenziale di ERSAF la stessa coincide con il valore medio degli impegni definitivi della spesa del personale nel triennio 2011-2012-2013, ivi compreso il valore medio dell'ex Parco Nazionale dello Stelvio, che è pari ad **euro 17.279.788,46**.

Considerato che sommando gli impegni definitivi della spesa del personale per l'anno 2023, pari ad euro 14.532.074,39, la capacità assunzionale 2024 pari ad euro 1.020.479,05 comprensivi dei resti relativi all'anno 2023 del contratto delle funzioni locali, e la capacità assunzionale stimata dei CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria e CCNL operai agricoli e florovivaisti di euro 218.775,83, il totale è pari ad **euro 15.771.329,27**, si evince il rispetto della spesa massima potenziale prima richiamata.

Ai fini della determinazione della capacità assunzionale, si richiama l'articolo 1, comma 228, Legge 208/2015 e l'articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014, che prevede che la capacità assunzionale è pari al 100% del valore delle cessazioni salvo eventuali direttive che Regione Lombardia dovesse impartire agli enti del sistema successivamente all' approvazione del presente documento. È altresì previsto il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiori a cinque anni.

La spesa del personale cessato inquadrato con CCNL per gli Addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria e CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti:

a) per l'anno **2023** la spesa del personale cessato è pari ad euro 44.764,48, ed ai sensi del combinato disposto di cui all'articolo 1, comma 228, Legge 208/2015 ed articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014, la capacità assunzionale 2024 è pari al 100 % del valore delle cessazioni verificatesi nel 2023, salvo eventuali direttive che Regione Lombardia dovesse impartire agli enti del sistema successivamente all'approvazione del presente documento o eventuali modifiche legislative applicabili ad ERSAF;

b) per l'anno **2024** si prevede che la spesa del personale cessato o che cesserà nel corso dell'anno 2024 sarà pari ad euro 169.099,19 e la capacità assunzionale, come al punto a), sarà pari al 100% del valore delle cessazioni verificatesi nel 2024;

c) Vi è poi un residuo della capacità assunzionale della precedente programmazione triennio 2022-2024 pari a euro 4.912,16 di cui alla deliberazione ERSAF n. IV/286 del 29/06/2022.

ERSAF dispone conseguentemente di una capacità assunzionale per CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria pari ad euro 218.775,83, che verrà destinata all'assunzione nel periodo 2024-2026 di:

- n.3 ITI V livello CCNL per gli Addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria per una capacità assunzionale pari ad euro 110.993,39
- n.2 OTI IV livello Specializzato CCNL per gli Addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria per una capacità assunzionale pari ad euro 75.657,72

Il resto della capacità assunzionale pari ad euro 32.124,72 verrà utilizzato nel prossimo piano dei fabbisogni.

Le assunzioni, la cui capacità assunzionale deriva da cessazioni che si verificheranno nel corso del 2024, verranno effettuate dopo la cessazione del relativo personale così come previsto dal comma 5 sexies – art. 3 del DL 90/2014, così come modificato dall'art. 14 bis del DL 4/2019.

Con riferimento agli obblighi di cui agli articoli 1 e 18 della Legge 68/1999, non si evidenziano scoperture.

Si rimandano a successivi atti del Direttore le attività e gli adempimenti conseguenti per l'attuazione del programma dei fabbisogni 2024-2026.

Valutato che con riferimento agli indirizzi sopra espressi:

a) la copertura finanziaria, con riferimento alla annualità 2024, pari ad euro 218.775,83 è iscritta sul Bilancio 2024-2026, fatte salve le effettive decorrenze delle assunzioni;
b) la capacità assunzionale è stata calcolata prendendo a riferimento la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 46078 del 18.10.2010, così come aggiornata dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22.02.11;
c) il piano triennale 2024-2026 "Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)" approvato con deliberazione n. V/23 del 30/01/2024;
d) il presente documento certifica che in ordine alla ricognizione annuale dello stato di eccedenze o meno del personale (art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, come modificato dalla Legge di stabilità per il 2012, Legge n. 183/2011), per l'anno 2024 non emergono situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità e di collocamento in disponibilità;
e) è stato rispettato l'equilibrio di bilancio di cui ai commi 707 e seguenti dell'articolo 1 della Legge 208/2015;
f) la media della spesa del personale riferita al triennio 2011-2011-2013 è pari ad euro 17.279.788,46 mentre il valore degli impegni definitivi per l'anno 2023, è pari ad euro 14.532.074,39 e che pertanto le previsioni assunzionali di cui al presente documento, non produrranno il superamento del suddetto parametro;
g) è stata rispettata la certificazione dei crediti (DL 185/2008 art 9 co. 3 bis);
h) è stato adottato il bilancio preventivo, il conto consuntivo, il consolidato e sono state trasmesse le informazioni alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9 comma 1 quinquies D.L. 113/2016).

ERSAF
ENTE REGIONALE PER I SERVIZI ALL'AGRICOLTURA E ALLE FORESTE

RegioneLombardia

PIANO DELLA FORMAZIONE 2024 - 2026
Anno 2024

Approvato con Decreto n. 328 del 28/03/2024

Sommario

PREMESSA 1
1 - FONTI NORMATIVE 2
2 - STRUTTURA DEL PIANO 4
3 - RENDICONTAZIONE FORMAZIONE 2023 - RILEVAZIONE E ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI 2024 5
4 - OBIETTIVI FORMATIVI 2024 E PIANO DELLA FORMAZIONE PER IL TRIENNIO 2024 – 2026 8
5 - DESTINATARI DELLA FORMAZIONE 12
6 – MODALITA' DI REALIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE 12
7 – REFERENTI, FREQUENZA, VERIFICA FINALE 12
8 – FINANZIAMENTO DEL PIANO DELLA FORMAZIONE 13
9 – ORGANIZZAZIONE E DIFFUSIONE DEI CONTENUTI FORMATIVI E DEL MATERIALE DIDATTICO 13
10 – MONITORAGGIO DELLA FORMAZIONE EROGATA 13

PREMESSA

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della PA, la formazione del personale svolge un ruolo fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle attività delle amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, caratterizzati da numerosi cambiamenti sfidanti (come la gestione del post pandemia, l'innovazione tecnologica, le nuove assunzioni di personale) si richiede ai pubblici dipendenti un novero di competenze e abilità sempre più rinnovate e aggiornate, in un continuo raffronto con l'ambiente esterno e col contesto lavorativo interno di appartenenza.

La programmazione della formazione deve essere un processo dinamico, orientata alle esigenze e ai bisogni dei dipendenti di ERSAF: la formazione - e quindi l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane – deve essere il mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali.

Pertanto, è fondamentale anche il confronto sia con i dipendenti, sia con gli organismi di concertazione dei dipendenti (il Cominato Unico di Garanzia e le organizzazioni sindacali): il **presente documento costituisce l'avvio del percorso di confronto**, nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lettera i) del CCNL **Comparto** Funzioni Locali, triennio 2019 – 2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022.

1 - FONTI NORMATIVE

Le fonti normative di riferimento sono:

- il D.lgs. del 30 marzo 2001, n. 165, modificato dal decreto-legge n. 30 del 24 giugno 2014, recante norme generali sull'Ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare artt. 1 e 7, comma 4;
- la direttiva del 13 dicembre 2001 in materia di formazione e valorizzazione del personale delle amministrazioni pubbliche, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, che integrava la circolare n. 14 del 24 aprile 1995;
- la direttiva n. 10/2010 "Programmazione della formazione delle Amministrazioni Pubbliche", emanata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70: Regolamento recante il riordino del sistema di reclutamento e di formazione dei dipendenti pubblici e delle scuole pubbliche di formazione, a norma dell'art. 11 del decreto-legge del 6 luglio 2012 n. 95, convertito con modificazioni, dalla legge del 7 agosto 2012 n. 135;
- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024/2026 (confluito nel PIAO 2024 – 2026, approvato con deliberazione del CdA di ERSAF n. V/23 del 30 gennaio 2024);
- il CCNL per il comparto Funzioni Locali 2019 – 2021: il capo V del titolo IV è interamente dedicato al tema della formazione del personale e costituisce uno strumento guida essenziale per la definizione di tali attività. In particolare, si prevede che "*ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno*". **Si citano in particolare gli artt. da 54 a 56.**

Secondo il CCNL vigente le attività di formazione sono rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi
- migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle
- competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie
- lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi
- lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni
- legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei
- dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure
- professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di
- qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di
- cambiamento organizzativo.

Sempre il CCNL specifica che:

- i piani della formazione del personale devono individuare anche le risorse finanziarie da destinare alla formazione;
- le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale;
- nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche;
- i piani di formazione definiscono altresì metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica;
- il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione;
- le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro;
- gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale;

- le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;
- nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è cosiderato in servizio a tutti gli effetti.

La Direttiva governativa sulla formazione: ri-formare la PA come attuazione del PNRR

Il **24 marzo 2023** il Ministro per la pubblica amministrazione, Sen. Paolo Zangrillo, ha adottato una specifica Direttiva avente per oggetto: "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*". Essa mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale.

La Direttiva individua due interventi strategici:

- il portale di formazione asincrona Syllabus
- PA 110 e lode, un Protocollo d'intesa grazie al quale i dipendi pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche.

La Direttiva ministeriale del **28 novembre 2023**, sottolinea la cogenza di prevedere, a livello dirigenziale, l'assegnazione di obiettivi che impegnino il dirigente a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività formative, per sé stesso e per il personale assegnato: particolare attenzione è posta alla partecipazione del personale dirigente ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali e di leadership, la gestione del personale in un contesto di lavoro agile, quelle relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e, più in generale, le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologia e amministrativa delle amministrazioni in linea con le finalità del PNRR, attraverso dedicati percorsi formativi promossi dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla SNA e da Formez PA, oltre che dalla piattaforma Syllabus e dalle specifiche attività formative proposte e delineate dal presente documento programmatorio.

Infine, con la nota del **24 gennaio 2024**, il Ministro della Pubblica Amministrazione ribadisce che, tenuto conto del par. 5 della direttiva sopra citata, le PA sono tenute ad assegnare ai dirigenti obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato, per un impegno complessivo non inferiore alla **24 ore annue**.

L'Organismo Paritetico per l'Innovazione

L'art. 6, comma 2, del CCNL Funzioni Locali 2019-21, attribuisce particolare rilevanza all'Organismo Paritetico, che ha il compito di:

· acquisire elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
· formulare proposte per la realizzazione delle attività formative;
· realizzare iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

Tale Organismo verrà costituito in ERSAF nel corso del 2024.

2 - STRUTTURA DEL PIANO

Il piano triennale della formazione rappresenta il principale documento di programmazione e di governo della formazione del personale; è redatto in conformità a quanto previsto dal *D. Lgs. 165/2001* (artt. 1 e 7, comma 4),

ERSAF considera la formazione dei propri dipendenti un elemento fondamentale per la crescita professionale individuale ed il miglioramento della qualità dell'attività lavorativa, assicura e sostiene l'azione formativa come uno degli elementi di valorizzazione delle professionalità esistenti.

L'ente garantisce **sia gli interventi in materia di formazione obbligatoria** (relativi ai temi della Trasparenza Amministrativa, della prevenzione della corruzione, della Prevenzione e Sicurezza nei luoghi di lavoro e della Privacy - come previsto dal GDPR, Regolamento europeo sulla privacy 679/16), **sia quelli finalizzati a promuovere lo sviluppo delle competenze professionali**, sempre più complesse, per garantire il perseguimento degli obiettivi istituzionali derivanti anche dalle importanti evoluzioni organizzative. La pianificazione della formazione è riferita ad un arco temporale di tre anni (**triennio 2024 - 2026**), ed è aggiornata annualmente, in modo da tale da poter considerare gli effetti e le ricadute degli interventi formativi posti in essere, e garantire la più ampia formazione (graduale e distribuita su più anni), del personale. La programmazione annuale tiene conto anche:

- degli obiettivi fissati nel piano delle attività di ERSAF e nel piano delle performance;
- delle priorità determinate dai cambiamenti organizzativi, tecnologici e normativi.

Attraverso il monitoraggio degli interventi formativi si possono controllare efficacemente gli effetti e le ricadute migliorative in ambito lavorativo e organizzativo.

Il piano triennale è articolato in **8 "MACRO-AREE FORMATIVE**", ciascuna delle quali, oltre a riportare gli interventi formativi ed i destinatari, individua gli obiettivi delle azioni formative proposte:

1. **Trasparenza Amministrativa - Anticorruzione - Privacy** (formazione obbligatoria);
2. **Prevenzione e Sicurezza sul lavoro** (formazione obbligatoria);
3. **Semplificazione, Digitalizzazione e Informatica** (Approfondimenti di contenuti e metodo in materia di semplificazione normativa e amministrativa/procedurale, di riorganizzazione dei processi amministrativi, nonché di digitalizzazione della PA e di interoperabilità tra Pubbliche Amministrazioni locali in ambito Open Data, anche in sinergia con le iniziative dell'Agenzia per l'Italia Digitale, approfondimenti nell'ambito delle tecniche di redazione dei test/bandi/comunicazioni).
4. **Giuridico-Amministrativo e Istituzionale** (Aggiornamenti e approfondimenti in materia giuridico-amministrativa, comprese le normative di interesse nell'ambito della PA per i nuovi assunti e personale specificatamente individuato).
5. **Bilancio, Programmazione e Controllo di gestione** (Aggiornamenti e approfondimenti sulle materie di riferimento, con particolare attenzione: ai processi correlati all'applicazione dell'armonizzazione del bilancio e della contabilità economico-patrimoniale; allo sviluppo di sistemi di programmazione e controllo sul modello organizzativo e gestionale di ERSAF).
6. **Organizzazione, Processi lavorativi, Comunicazione** (Fornire competenze tecniche e strumenti per sviluppare comportamenti necessari a migliorare l'orientamento al risultato del gruppo. Nuovi metodi di lavoro - specie smart working)
7. **Tecnico-Specialistica** (Aggiornamenti e approfondimenti in ambito tecnico specialistico di settore di carattere normativo e procedimentale).
8. **Altre esigenze formative** - **Altre aree tematiche e/o obiettivi formativi** (Esigenze formative segnalate in corso d'anno e non programmabili, sia di carattere obbligatorio che non obbligatorio

I dirigenti, in qualità di diretti responsabili della gestione del personale assegnato, sono chiamati a cooperare nelle diverse fasi di attuazione del Piano.

Il PIAO, approvato con deliberazione del **CdA n. V/23 del 30 gennaio 2024**, non contiene la programmazione della formazione del personale di cui alla sottosezione 3.3 "*Piano dei Fabbisogni"* in quanto - come previsto dall'art. 5, comma 3, lettera I del CCNL relativo al personale del comparto funzione locale del 16 novembre 2022 - le linee generali della formazione stessa sono oggetto di confronto sindacale.

Come indicato nelle premesse, il **presente documento costituisce l'avvio del percorso di confronto.** Pertanto, una volta perfezionato, sarà sottoposto all'attenzione delle OO.SS. e al Comitato Unico per la Garanzia delle pari opportunità, per il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) per gli aspetti informativi e consultivi previsti dalla norma e ad esso viene data massima diffusione

3 - RENDICONTAZIONE FORMAZIONE 2023 - RILEVAZIONE E ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI 2024

Nell'anno 2023 sono stati **erogati n. 32 corsi di formazione** (n. 20 tramite formazione esterna e n. 12 tramite formazione interna), **per un totale di 2078 ore.**
Questa rendicontazione non tiene conto dei corsi e delle ore di formazione erogata in tema di PREVENZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO, corsi che nel 2023 hanno coinvolto n. 306 dipendenti.

AREE PERSONALE DI RUOLO:	**ANNO 2023 N. CORSI EROGATI**	**ANNO 2023 TOTALE NUMERO ORE EROGATE**
Dirigenti	n. 13 corsi a favore dei dirigenti	120 h
Responsabili di PEQ	n. 22 corsi a favore dei Responsabili	366,5 h
Funzionari e dell'elevata qualificazione *(ex cat. D)*	n. 16 corsi a favore dei Funzionari	754,5 h
Istruttori *(ex cat. C)*	n. 21 corsi a favore degli istruttori	713 h
Operatori Esperti *(ex cat. B)*	n. 8 corsi a favore degli operatori esperti	119 h
Operatori *(ex categoria A)*	n. 1 corso	5 h

I percorsi formativi effettuati hanno interessato tutte le n. 8 macroaree inserite nel già citato piano della formazione.
Nella tabella successiva vengono schematizzate le azioni formative poste in essere dall'ente **nel corso dell'anno 2023** con l'indicazione dell'Operatore Economico (nel caso di formazione esterna) individuato per la specifica formazione:

MACRO AREA	MATERIE	**CORSI EFFETTUATI ANNO 2023**	**FORMAZIONE EROGATA DA OPERATORE ECONOMICO ESTERNO**
N. 1	*FORMAZIONE OBBLIGATORIA* ***- TRASPARENZA*** ***- ANTICORRUZIONE*** ***- PRIVACY*** ***- CODICE DI COMPORTAMENTO***	N. 4 F.E.	*- F.E.= Fare PA S.r.l.* *- F.E.= Fare PA S.r.l.* *- F.E.= relatore DPO ERSAF Dott.ssa Lucchetti - F.E.= relatore DPO ERSAF Dott.ssa Lucchetti*
N. 2	*FORMAZIONE OBBLIGATORIA* ***- PREVENZIONE E SICUREZZA LAVORO***	N. 1 F.E. Oltre quelli erogati in base ai ruoli rivestiti in ERSAF	*- F.E.= Associazione Ambiente e Lavoro*
N. 3	***- SEMPLIFICAZIONE*** ***- DIGITALIZZAZIONE*** ***- INFORMATICA***	N. 4 F.I. (corsi EDMA e BLUMATICA)	
N. 4	***- GIURIDICO/AMMINISTRATIVA*** ***- ISTITUZIONALE***	N. 3 F.E. + N. 1 F.I. (sul nuovo CCNL)	*- F.E.= Maggioli Editore S.p.A.* *- F.E.= Studio Albonet* *- F.E.= SOI S.r.l.*
N. 5	***- BILANCIO*** ***- PROGRAMMAZIONE*** ***- CONTROLLO DI GESTIONE***	N. 5 F.E.	*- F.E.= Studio Albonet* *- F.E.= Studio Albonet* *- F.E.= Publiformez S.r.l.* *- F.E.= Pubbliformez S.r.l.* *- F.E.= ITA S.r.l.*
N. 6	***- ORGANIZZAZIONE*** ***- PROCESSI LAVORATIVI*** ***- COMUNICAZIONE***	N. 4 F.E.	*- F.E.= Fare PA S.r.l.* *- F.E.= Fare PA S.r.l.* *- F.E.= Fare PA S.r.l.* *- F.E.= Regione Lombardia*
N. 7	***- TECNICO SPECIALISTICA***	N. 2 F.E. + N. 7 F.I. (in tema di appalti)	*- F.E.= One Team S.r.l.* *- F.E.= Opera S.r.l.*
N. 8	***- ALTRE ESIGENZE FORMATIVE***	N. 1 F.E.	*- F.E.= Canalescuola Coop. Soc. Onlus*

Per l'anno 2024, la pianificazione della formazione è stata preceduta da una ricognizione dei fabbisogni: a tutti i dipendenti di ERSAF (Direttori – Dirigenti – personale CCNL Funzioni Locali – personale CCNL Agroforestale) è stato sottoposto un questionario, tramite il software Microsoft Forms.

In tale questionario si chiedeva ai dipendenti di individuare, tra **36 percorsi formativi proposti** (precedentemente individuati dai Dirigenti delle singole U.O. dell'Ente), un numero massimo di 3 corsi, in base ai propri interessi ed alle proprie esigenze di crescita professionale e formativa.
I corsi sono stati suddivisi in 8 macroaree (**n. 2 aree riguardano la formazione obbligatoria e quindi non sono state inserite nel questionario/sondaggio**), aree che sono state aggiornate in base alle tematiche emerse e divenute di stretta attualità nell'ultimo periodo (vedasi ad esempio l'argomento della "sicurezza informatica").

I dipendenti che hanno risposto sono n. 129 su un totale di 175, di cui 41 Agrifor, 125 Funz Locali e 9 dirigenti/direttori:

Unità Organizzativa / Struttura	**risposte pervenute**
Direzione Generale ERSAF Direttore: ***Dott. Mauro Fasano***	9
Direzione Parco dello Stelvio Direttore: ***Dott. Franco Claretti***	12
Vice Direzione – U.O. Programmazione Integrata e Servizi Amministrativi ***Dott. Roberto Bettaglio***	35
Struttura Servizi Tecnico Amministrativi per il settore Agroforestale ***Dott. Gianluca Gaiani***	18
U.O. Politiche Agri 4.0 ***Dott.ssa Silvia Motta***	12
Innovazione e ricerca per le filiere ***Dott.ssa Uta Biino***	9
Presidio alle Politiche Attive forestali e montane ***Dott. Paolo Nastasio***	11
Struttura Sistemi Agroforestali Lombardia Est e Biodiversità ***Dott.ssa Bruna Comini***	11
Struttura Sistemi Agroforestali Lombardia Ovest e Montagna ***Dott. Luca Grimaldi***	12
	129

Le risposte hanno evidenziato una richiesta di fabbisogno formativo che si traduce nel seguente schema, suddiviso in base alle 6 macroaree oggetto del questionario/sondaggio:

MACROAREA 3: SEMPLIFICAZIONE – DIGITALIZZAZIONE – INFORMATICA *(Approfondimenti di contenuti e metodo in materia di semplificazione normativa e amministrativa/procedurale, di riorganizzazione dei processi amministrativi, nonché di digitalizzazione della PA e di interoperabilità tra Pubbliche Amministrazioni locali in ambito Open Data, anche in sinergia con le iniziative dell'Agenzia per l'Italia Digitale, approfondimenti nell'ambito delle tecniche di redazione dei testi/bandi/comunicazioni.)*	**RISPOSTE**
Formazione ambiente GIS e ARCGIS PRO	**28**
Corso Excel	**22**
Nuove tecnologie digitali: Intelligenza Artificiale, Big Data, Blockchain	**14**
Sicurezza informatica -Security Awareness	**11**
Formazione gestione banche dati – corso base e avanzato Access	**11**
Telerilevamento per tematiche agroambientali e forestali (base ed avanzato) con elaborazioni dati Lidar e loro utilizzo	**11**
Utilizzo degli applicativi in uso in ERSAF, es: EDMA, SINTEL, FATTURA ELETTRONICA, OFFICE 365, TEAMS, ecc	**7**
Autocad LT-2d	**5**
Rendering e foto inserimenti	**4**
Nuove tecnologie nell'ambito promozione (audio e video 360°) sia come acquisizione che come output	**1**
Software R (base)	**0**
Altro: ***"tecniche redazione bandi europei"***	**1**

MACROAREA 4: GIURIDICO – AMMINISTRATIVO – ISTITUZIONALE *(Aggiornamenti e approfondimenti in materia giuridico - amministrativa, comprese le normative di interesse nell'ambito della PA per i nuovi assunti e personale specificatamente individuato.)*	**RISPOSTE**
Procedimento Amministrativo	**19**
Appalti	**17**
Riforma della PA	**11**
Contrattualistica	**3**
Altro: ***"sicurezza sui cantieri di lavoro"***	**1**

MACROAREA 5: BILANCIO – PROGRAMMAZIONE – CONTROLLO DI GESTIONE *(Aggiornamenti e approfondimenti sulle materie di riferimento, con particolare attenzione: ai processi correlati all'applicazione dell'armonizzazione del bilancio e della contabilità economico-patrimoniale; allo sviluppo di sistemi di programmazione e controllo; sul modello organizzativo e gestionale di ERSAF.)*	**RISPOSTE**
Bilancio e dinamiche di pubblica amministrazione	**18**
Modello organizzativo e gestionale di ERSAF	**15**
Sviluppo di sistemi di programmazione e controllo	**8**
Altro: "***gestione progettuale"***	**1**

MACROAREA 6: ORGANIZZAZIONE – PROCESSI LAVORATIVI – COMUNICAZIONE *(Fornire competenze tecniche e strumenti per sviluppare comportamenti necessari a migliorare l'orientamento al risultato del gruppo di lavoro. Nuovi metodi di lavoro -specie smart working-. Tecniche di scrittura e Social Media.)*	**RISPOSTE**
Corsi di lingue base e avanzato (inglese/francese)	**27**
Corso di public speaking e di comunicazione efficace	**15**
Management delle attività: programmazione operativa e orientamento ai risultati	**11**
Corso per un'efficace comunicazione sui i canali social e sui siti internet/intranet compresa la gestione	**10**
Processi lavorativi	**5**
Formazione per Caposquadra: gestione del personale e responsabilità, lavorare in team, comunicazione efficace, leadership e divisione dei compiti	**3**
Governance e gestione relazioni territoriali	**3**
Formazione EQ sul ruolo del middle management	**2**
Formazione Dirigenti sulla Cultura del management	**1**
Altro: *"**nuovi metodi di lavoro - smart working**"*	**1**

MACROAREA 7: TECNICO SPECIALISTICA *(Aggiornamenti e approfondimenti in ambito tecnico specialistico di settore di carattere normativo e procedimentale o di carattere tecnico scientifico.)*	**RISPOSTE**
Corso - Patentino utilizzo Droni	**12**
Corso guida mezzi fuori strada in sicurezza	**10**
Rilievi in campo topografico (stazione totale, rilevamento distanze, rilevamento quote)	**7**
Corso Direzione Lavori	**7**
Formazione per i controlli in loco - Misura 13 PSR	**5**
Fotogrammetria ed utilizzo di Sw per elaborazione immagini da drone	**5**
Corso Tecniche di Ingegneria Naturalistica	**5**
Uso fitofarmaci	**2**
Corso di abilitazione a poter eseguire manutenzioni in sicurezza su mezzi ibridi ed elettrici	**0**
Altro: ***"pratica catastale"***	**1**
Altro: ***"processi partecipazione e risoluzione del conflitto"***	**1**

MACROAREA 8: **ALTRE ESIGENZE FORMATIVE – ALTRE TEMATICHE E/O OBBIETTIVI FORMATIVI** *(Esigenze formative anche segnalate in corso d'anno e non programmabili, sia a carattere obbligatorio che non obbligatorio, ad esempio: Benessere organizzativo, stress da lavoro correlato, soft skills...)*	**RISPOSTE**
Altro: ***"benessere lavorativo/organizzativo e relazionale"***	**3**
Altro: "***corsi integrativi di telerilevamento e GIS, Modelli statistici (R) e GIS"***	**1**
Altro: "***corso errore, corso alla Ricerca delle Parole Magiche, Intelligenza Linguistica, La Comunicazione Empatica***	**1**
Altro: "***il ruolo della PAC nella transizione verso sistemi alimentari sostenibili"***	**1**
Altro: ***"mindfullness e/o joga posturale"***	**1**
Altro: "***riqualificazione fluviale e di bacino, strategie per le sfide ambientali"***	**1**
Altro: "***tecniche di comunicazione efficace***	**1**

4 - OBIETTIVI FORMATIVI 2024 E PIANO DELLA FORMAZIONE PER IL TRIENNIO 2024 – 2026

ERSAF si pone l'obiettivo di realizzare, nel corso dell'anno 2024, le azioni formative destinate a garantire la **formazione obbligatoria** in materia di:

- **Trasparenza Amministrativa – Anticorruzione – Privacy**
- **Prevenzione e Sicurezza sul lavoro:** La formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza è un obbligo del Datore di Lavoro (art. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08) in quanto elemento essenziale per prevenire i rischi e mettere in atto comportamenti consapevoli. La formazione, che deve essere svolta su tutti i lavoratori, è regolata **per contenuti e durata** da specifici Accordi tra Stato, Regioni e Province autonome (Accordi Stato Regioni del 21/12/2011 e successivi accordi specifici). In ERSAF viene applicato un protocollo formativo, pubblicizzato sulla INTRANET dell'Ente.

Le attività sono programmate al fine di:

- formare il personale neoassunto, o proveniente da altri enti, anche in relazione al sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro adottato dall'Ente;
- individuare i fabbisogni di formazione e aggiornamento del personale, ed erogare i relativi corsi, in relazione al ruolo ricoperto (dirigenti, preposti, rappresentanti dei lavoratori, ecc.), secondo le periodicità normativamente previste;
- formare i lavoratori in materia di tutela della salute e della sicurezza, sia in termini generali (formazione generale), sia relativamente ai rischi di mansione (formazione specifica);
- addestrare il personale individuato come addetto alla gestione dell'emergenza (antincendio e primo soccorso).

Le durate, le periodicità e i contenuti della formazione in materia di salute e sicurezza sono indicate nel documento di valutazione dei rischi, nella specifica procedura sulla formazione per la sicurezza e sono dettagliate nei programmi formativi specifici.

Inoltre, si prevede quale **obiettivo quantitativo** di assicurare la partecipazione:

- ad **almeno un'attività formativa per il 95% del personale dipendente non dirigente**, raggiungendo almeno le **24 ore medie di formazione a dipendente**
- ad almeno 2 giornate formative per il personale dirigente
- assicurare lo svolgimento delle **azioni formative interne**, attraverso la collaborazione dei colleghi che diventano così **docenti/formatori interni**, con il metodo della "divulgazione delle conoscenze acquisite".
- Assicurare la formazione sulla piattaforma Syllabus.

Dopo aver verificato le esigenze formative emerse dal questionario, ERSAF si pone come obiettivo di realizzare i corsi sottoindicati, secondo la tempistica precisata (per i corsi richiesti da un esiguo numero di dipendenti ERSAF si riserva di rivalutare la situazione nei prossimi anni).

MACRO AREE FORMATIVE	*ANNO e/o TRIENNIO DI REALIZZAZIONE*	*POSSIBILI DESTINATARI*					
TRASPARENZA AMMINISTRATIVA – ANTICORRUZIONE – PRIVACY (FORMAZIONE OBBLIGATORIA)		**DIRIGENTI**	**QUADRI - PEQ**	**FUNZIONARI E DELL'EQ**	**ISTRUTTORI**	**OPERATORI e OPERATORI ESPERTI**	**ITI - ITD**
ANTICORRUZIONE - L. 190/2012 e SS.MM.II - **FORMAZIONE ANNUALE OBBLIGATORIA**	2024 Agg. 2025 e 2026	x	x	x	x	x	x
TRASPARENZA - D. Lgs. 33/2013 - **FORMAZIONE ANNUALE OBBLIGATORIA**		X	X	X	X		
CODICE DI COMPORTAMENTO – DPR 62/2013 e SS.MM.II. – **FORMAZIONE BIENNALE OBBLIGATORIA** (come da PIAO – sez. 2.3.1)	2025 Agg. 2027	x	x	x	x	x	x
PRIVACY - GDPR 679/2016 – **FORMAZIONE ANNUALE OBBLIGATORIA**	2024 Agg. 2025 e 2026	x	x	x	x	x	x
PREVENZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO (FORMAZIONE OBBLIGATORIA) - D. Lgs. 81/2008; Accordo Stato Regioni del 21.12.2011; D.M. 388/2003	2024 – 2025- 2026 **La formazione viene erogata secondo le scadenze formative diverse, legate ai vari ruoli - In ERSAF viene applicato un protocollo formativo, pubblicizzato sulla INTRANET dell'Ente.**	x	x	x	x	x	x
SEMPLIFICAZIONE – DIGITALIZZAZIONE – INFORMATICA							
Formazione ambiente GIS e ARCGIS PRO	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X	X	X	X
Corso Excel	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X	X	X	X
Nuove tecnologie digitali: Intelligenza Artificiale, Big Data, Blockchain	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X	X	X	X
Sicurezza informatica -Security Awareness	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X	X	X	X
Formazione gestione banche dati – corso base e avanzato Access	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X	X	X	X
Telerilevamento per tematiche agroambientali e forestali (base ed avanzato) con elaborazioni dati Lidar e loro utilizzo	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X	X	X	X
Utilizzo degli applicativi in uso in ERSAF, es: EDMA, SINTEL, FATTURA ELETTRONICA, OFFICE 365, TEAMS, ecc	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X	X	X	X
Autocad LT-2d	Da rivalutare						

MACRO AREE FORMATIVE	***ANNO e/o TRIENNIO DI REALIZZAZIONE***	***POSSIBILI DESTINATARI***					
Rendering e foto inserimenti	Da rivalutare						
Nuove tecnologie nell'ambito promozione (audio e video 360°) sia come acquisizione che come output	Da rivalutare						
Software R (base)	Da rivalutare						
GIURIDICO – AMMINISTRATIVO – ISTITUZIONALE							
Procedimento Amministrativo	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X	X	X	X
Appalti	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X	X	X	X
Riforma della PA	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X	X	X	X
Contrattualistica	Da rivalutare						
Altro: ***"sicurezza sui cantieri di lavoro"***	Da rivalutare						
BILANCIO – PROGRAMMAZIONE – CONTROLLO DI GESTIONE							
Bilancio e dinamiche di pubblica amministrazione	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X			
Modello organizzativo e gestionale di ERSAF	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X			
Sviluppo di sistemi di programmazione e controllo	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X			
Altro: "***gestione progettuale"***	Da rivalutare						
ORGANIZZAZIONE – PROCESSI LAVORATIVI – COMUNICAZIONE							
Corsi di lingue base e avanzato (inglese/francese)	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X	X	X	X
Corso di public speaking e di comunicazione efficace	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X			
Management delle attività: programmazione operativa e orientamento ai risultati	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X			
Corso per un'efficace comunicazione sui i canali social e sui siti internet/intranet compresa la gestione	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X	X	X	X
Processi lavorativi	Da rivalutare						
Formazione per Caposquadra: gestione del personale e responsabilità, lavorare in team, comunicazione efficace, leadership e divisione dei compiti	Da rivalutare						
Governance e gestione relazioni territoriali	Da rivalutare						
Formazione EQ sul ruolo del middle management	Da rivalutare						
Formazione Dirigenti sulla Cultura del management	Da rivalutare						

MACRO AREE FORMATIVE	***ANNO e/o TRIENNIO DI REALIZZAZIONE***	***POSSIBILI DESTINATARI***					
TECNICO SPECIALISTICA							
Corso - Patentino utilizzo Droni	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X			X
Corso guida mezzi fuori strada in sicurezza	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X			X
Rilievi in campo topografico (stazione totale, rilevamento distanze, rilevamento quote)	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X			X
Corso Direzione Lavori	2024 Agg. 2025 e 2026	X	X	X			X
Formazione per i controlli in loco - Misura 13 PSR	Da rivalutare						
Fotogrammetria ed utilizzo di Sw per elaborazione immagini da drone	Da rivalutare						
Corso Tecniche di Ingegneria Naturalistica	Da rivalutare						
Uso fitofarmaci	Da rivalutare						
Corso di abilitazione per eseguire manutenzioni in sicurezza su mezzi ibridi ed elettrici	Da valutare						
Altro: ***"pratica catastale"***	Da rivalutare						
Altro: ***"processi partecipazione e risoluzione del conflitto"***	Da rivalutare						
ALTRE ESIGENZE FORMATIVE – ALTRE TEMATICHE E/O OBIETTIVI FORMATIVI	Da rivalutare	X	X	X	X	X	X

Anche gli operai sono destinatari di alcuni corsi, soprattutto in ambito di formazione obbligatoria (es. sicurezza sul lavoro).

5 - DESTINATARI DELLA FORMAZIONE

Le iniziative formative programmate, organizzate e gestite secondo quanto previsto dal presente Piano, coinvolgono il personale tecnico e amministrativo, dipendente di ERSAF, sia con contratto Funzioni Locali sia agricolo-forestale.
L'individuazione dei partecipanti alle singole iniziative formative, di volta in volta progettate, avviene su indicazione del dirigente della struttura alla quale il dipendente afferisce.
Il Dirigente potrà proporre l'eventuale partecipazione di collaboratori con contratto privatistico a tempo determinato, qualora la formazione proposta sia ritenuta pertinente e necessaria allo svolgimento dei compiti agli stessi assegnati.

6 – MODALITA' DI REALIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le esigenze formative raccolte nel presente Piano e sopra riassunte possono essere soddisfatte attraverso:
LA FORMAZIONE INTERNA, ovvero mediante l'organizzazione di giornate formative/informative realizzate da ERSAF, mediante docenti/formatori interni. Possono essere organizzati:

- corsi di formazione-informazione;
- corsi di aggiornamento sulle procedure in uso;
- aggiornamento tecnico specialistico.

LA FORMAZIONE ESTERNA, cioè mediante l'affidamento a soggetti esterni (selezionati attraverso le procedure previste per l'acquisizione di beni e servizi) di corsi di formazione/aggiornamento.
La partecipazione alle INIZIATIVE PROMOSSE DA REGIONE LOMBARDIA, anche attraverso una eventuale "compartecipazione" economica, ed un coordinamento delle azioni formative condivise.
L' AFFIANCAMENTO E ADDESTRAMENTO, con o senza esperto esterno.
La modalità di affiancamento e addestramento, qualora sia necessario acquisire specifiche competenze non reperibili all'interno dell'amministrazione, può essere realizzata anche mediante il coinvolgimento di un esperto (es: fornitori degli applicativi informatici in uso o dei servizi info-telematici).
LA FORMAZIONE A DISTANZA, che ha trovato diffusione soprattutto a seguito della pandemia COVID e della modalità di lavoro agile. La didattica a distanza, che è realizzata principalmente con l'ausilio dell'applicazione *Teams di Microsoft*, ha efficacemente integrato la didattica in aula "in presenza", aggiungendosi all'ambiente *e-learning*. La formazione, pertanto, non potrà prescindere dall'utilizzo sempre più diffuso di tali strumenti, consentendo al personale di fruire di interventi a distanza sia dalla postazione in ufficio, sia da remoto. Sempre nell'ambito della formazione a distanza, si segnala che ERSAF ha aderito già dal 2022 (in fase sperimentale) a Syllabus , la nuova piattaforma digitale di formazione, istituita dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dedicata al "capitale" umano delle Pubbliche Amministrazioni, operando sulle competenze di tutte le persone che vi lavorano, offrendo un ampio catalogo formativo in modalità e-learning concernenti, ad oggi, la transizione digitale, la transizione ecologica e la transizione amministrativa.
ERSAF sta valutando la possibilità di avviare in via sperimentale, **in collaborazione con PoliS-Lombardia**, un progetto di formazione linguistica attraverso una piattaforma digitale, offrendo e consentendo a tutti i dipendenti di avere a disposizione un ulteriore spazio e-learning per approfondire la conoscenza di una o più lingue straniere all'interno di un percorso formativo ad hoc – ossia costruito e suddiviso per tematiche e livelli di difficoltà impostate direttamente dal discente in base alle personali esigenze e/o interessi – attraverso numerosi contenuti multimediali, video e articoli di attualità provenienti dalle maggiori testate giornalistiche internazionali.

7 – REFERENTI, FREQUENZA, VERIFICA FINALE

Il Dirigente responsabile del personale ha il compito di assicurare la coerenza degli interventi formativi con il Piano della formazione; si avvale del gruppo "formazione" (formazione@ersaf.lombardia.it) per la gestione delle procedure necessarie.
Per le iniziative formative progettate ed erogate da ERSAF è individuato, quale referente interno, il Dirigente della struttura che ha segnalato il fabbisogno formativo oppure un suo delegato in possesso di una consolidata esperienza nelle materie oggetto dell'iniziativa formativa.
Per la **formazione classica in aula** (lezione frontale) la presenza sarà rilevata all'entrata e all'uscita dall'aula, mediante apposizione della firma su apposito "foglio presenze" predisposto dall'Ufficio; il dipendente che ritarda l'ingresso, o che deve anticipare l'uscita dall'aula, è tenuto ad apporre a fianco della firma l'ora effettiva di arrivo o di uscita.
Per la **formazione che si svolge a distanza** (grazie all'utilizzo delle piattaforme che permettono di

fruire dei corsi on line) la presenza viene rilevata al termine della giornata formativa, mediante estrazione dei nomi dei partecipanti, con indicazione dell'orario di accesso e di uscita dalla piattaforma utilizzata.
La partecipazione ai corsi è considerata attività formativa obbligatoria: le ore di effettiva presenza verranno considerate attività di servizio mentre la mancata partecipazione dovrà essere giustificata.
Al termine dell'azione formativa verrà rilasciato l'attestato di frequenza a tutti coloro che saranno stati presenti per almeno l'80% della durata complessiva del corso.
Al termine del percorso formativo potrà essere sottoposta ad ogni partecipante una scheda di valutazione del contenuto, delle modalità di effettuazione e dell'esito del corso stesso. Il controllo della qualità del corso è finalizzato all'acquisizione di elementi utili per migliorare, eventualmente, l'organizzazione di ulteriori corsi di formazione ed aggiornamento professionale dei dipendenti.

8 – FINANZIAMENTO DEL PIANO DELLA FORMAZIONE

ERSAF mette a disposizione le risorse necessarie a garantire una formazione di qualità.
Per il personale del comparto Funzioni Locali, e per gli impiegati a tempo indeterminato, le risorse sono allocate al capitolo 174; per il personale con contratto agricolo forestale a tempo determinato (ITD) le risorse per la formazione devono essere individuate di volta in volta, verificando la disponibilità del capitolo su cui sono imputate le somme della loro assunzione.
Non sono previsti budget a disposizione delle diverse strutture: la spesa per la formazione è autorizzata dal Dirigente responsabile del personale per accertare la disponibilità delle risorse a bilancio e permettere il monitoraggio della spesa.

9 – ORGANIZZAZIONE E DIFFUSIONE DEI CONTENUTI FORMATIVI E DEL MATERIALE DIDATTICO

Nella INTRANET di Ersaf, sezione IL NOSTRO LAVORO – FORMAZIONE, sono pubblicati sia i modelli da utilizzare per le varie richieste (fac-simile Programma corso, fac-simile scheda presenze, fac-simile Attestato di formazione), sia i materiali dei corsi (slide): infatti, dal 2021, l'apposita sezione intranet è arricchita del materiale formativo utilizzato dai docenti nei corsi al fine di renderlo disponibile a tutto il personale.

I partecipanti alle iniziative formative devono trasmettere le conoscenze acquisite ai colleghi impiegati nell'ambito lavorativo oggetto delle iniziative medesime; ciò avviene secondo le indicazioni del Dirigente della struttura e cioè mediante esemplificazione pratica (da attuarsi anche nell'ordinario contesto lavorativo) oppure attraverso comunicazione orale/teorica.

10 – MONITORAGGIO DELLA FORMAZIONE EROGATA

Relativamente alla formazione erogata, il referente della formazione (direttamente oppure attraverso propri collaboratori) provvede ad inserire in un database i nominativi dei dipendenti che hanno partecipato ai corsi di formazione con le relative ore di formazione.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Linea di intervento	Azione	Descrizione azione
1. Consolidare politiche di conciliazione tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata	***Mobilità***	Intero importo abbonamento annuale ATM e TRENORD anticipato annualmente dal datore di lavoro ad inizio decorrenza e trattenuto al lavoratore nel cedolino mensile. Applicazione scontistica ATM sul rinnovo tessera annuale.
	Flessibilità orari	Mantenere la flessibilità d'orario d'ingresso e di uscita.
	Lavoro agile	L'Ente ha regolamentato l'accesso allo smart-working e la previsione di proseguire con le stesse modalità anche per il triennio 2024-2026 dello strumento.
	Consolidare esperienza di tutoring	Consolidare forme strutturate di tutoring per il personale neoassunto o neoarrivato. Attuare forme di comunicazione con personale assente per lunghi periodi, sfruttando le opportunità offerte dalla tecnologia informatica, al fine di mantenere informato il personale con particolare riguardo agli aspetti riguardanti il contratto di lavoro, le opportunità formative, le innovazioni tecnologiche e i cambiamenti organizzativi. Estensione a tali buone pratiche anche per il personale con disabilità.
2. Definire modalità che consentano di valorizzare appieno la professionalità, nei diversi ruoli, del personale con disabilità	***Tutele e garanzie sui luoghi di lavoro***	Applicazione delle normative e tutele legislative per il personale con disabilità anche attraverso l'introduzione di politiche aziendali di inclusione quali: adeguamenti ragionevoli di attrezzature e tecnologie assistive, formazione e sensibilizzazione e politiche antidiscriminazione.
	Strumenti per favorire la continuità delle mansioni e dei ruoli	Politiche Aziendali di Inclusione. Adeguamenti Ragionevoli: Eventuali modifiche strutturali agli ambienti di lavoro se necessarie; Eventuale fornitura di Attrezzature e tecnologie assistive, se necessarie: Assistenza personale (disability tutor): introduzione di assistenti personali sul luogo di lavoro, se necessario.
	Provvedimenti normativi e/organizzativi	Migliore allocazione del personale negli uffici, ivi compreso personale con disabilità. Dotazione di uniformi per il personale addetto alla reception.
3. Promuovere il benessere organizzativo ed individuale nel luogo di lavoro	***Welfare aziendale***	Valutare nuove forme di welfare aziendale in attuazione del CCNL, ad esempio: introdurre tutele anche per famiglie monoparentali, famiglie

Linea di intervento	Azione	Descrizione azione
		unipersonali e rafforzare tutele per spese assistenza anziani/persone con disabilità.
	Servizi di supporto	Implementare la funzionalità dello Sportello di ascolto istituito presso i locali del medico competente con l'obiettivo di fornire: sostegno alla persona e, collateralmente/indirettamente agli uffici nel loro complesso.
	Ambienti di lavoro	Curare gli ambienti di lavoro al fine di garantire adeguati livelli di confort, sia durante l'attività lavorativa che nelle pause. Migliore organizzazione della distribuzione sul territorio della flotta auto, sia con riguardo ai tempi di utilizzazione che alla razionalizzazione del loro utilizzo.
4. Promuovere forme di valorizzazione e di sviluppo sia personale che professionale del personale impiegato ~~nel comune~~	***Sviluppo della professionalità e della carriera***	Utilizzare sistemi premianti selettivi, sulla base dell'effettivo contributo al miglioramento delle prestazioni individuali e organizzative, attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, progressioni economiche e di carriera, anche attraverso un sistema di valutazione meritocratico, obiettivo e misurabile.
	Accesso alla formazione nel rispetto del principio delle pari opportunità: implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning.	Attivare percorsi formativi sulla scorta del principio di pari opportunità nella formazione, garantendo quindi l'accessibilità universale (senza barriere fisiche e/o tecnologiche) e dell'equità (offrendo pari opportunità di apprendimento). Implementare i sistemi di videoconferenza (anche per prove selettive orali e selezioni personale varie) e di formazione attraverso il sistema e-learning (Data base corsi nella Intranet; Adesione al Programma Syllabus del Dipartimento Funzione Pubblica).
		Organizzare percorsi formativi, ove possibile, in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori part-time e coinvolgere i lavoratori con disabilità. Implementare il coinvolgimento di azioni formative a favore del personale con contratto AGRI-FOR, a tempo determinato e indeterminato oltreché degli operai. Affinare la sensibilità verso le richieste di fabbisogno formativo con maggiori peculiarità ricevute dal personale. Affinare, per quanto possibile, la omogenizzazione del trattamento complessivo dei lavoratori con contratto FP e Agri-For.

Linea di intervento	Azione	Descrizione azione
	Modalità di redazione del piano di formazione	Predisporre il piano generale di formazione partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi.
	CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	Valorizzare il CUG quale strumento per garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso dei diritti di tutti i dipendenti, attraverso attività di monitoraggio, formazione, sensibilizzazione e intervento per la creazione di un ambiente di lavoro che valorizzi le competenze di ciascuno e promuova il benessere complessivo, anche attraverso: - attività e iniziative quali Piani di Azione e Relazioni Annuali: - interventi di formazione (corsi e seminari e/o programmi di sensibilizzazione); - Indagini e sondaggi (questionari e interviste e analisi dei dati); - gestione puntuale di eventuali reclami e/o richieste di mediazione (raccolta delle segnalazioni e azioni correttive): - coinvolgimento e partecipazione (engagement dei dipendenti e collaborazioni con altri Enti/CUG).