



Comune di
CARDE'
Provincia di
Cuneo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

PREMESSA
RIFERIMENTI NORMATIVI.....

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

- 1.1 Analisi del contesto esterno
- 1.2 Analisi del contesto interno
- 1.2.1 Organigramma dell'Ente
- 1.2.2 La mappatura dei processi

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

- 2.1 Valore pubblico
- 2.2. Performance
- 2.2.1 Performance individuale e organizzativa.....
- 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza - Conferma PIAO 2023-2025 e Aggiornamento PNA 2023
- SEZIONE TRASPARENZA - Aggiornamento

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....

- 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....
- 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....
- 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....
- 3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....
- 3.2 Organizzazione del lavoro agile
- 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale
- 3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....
- 3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

4. MONITORAGGIO.....

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto

legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15

e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;

- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 in data 31.7.2023 e come aggiornato con Nota di Aggiornamento approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 29.11.2023 e il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 30 del 20.12.2022.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: COMUNE DI CARDE'
Indirizzo: ~~Piazza Martiri della Libertà~~ 2, 12030 CARDE'
Codice fiscale/Partita IVA: 85002490044/00604930040
Rappresentante legale: Matteo Morena
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 4
Telefono: 017290101
Sito internet: www.comune.carde.cn.it
E-mail: comune.carde@isiline.it
PEC: carde@pec.comune.carde.cn.it

1.1 Analisi del contesto esterno

- 2 *Per l'analisi del contesto esterno si rimanda a quella contenuta nel Dup e nella sezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025, che si intende interamente confermata salve le variazioni di cui alla sottoriportata- Appendice di Aggiornamento alla SEZIONE 2.3*

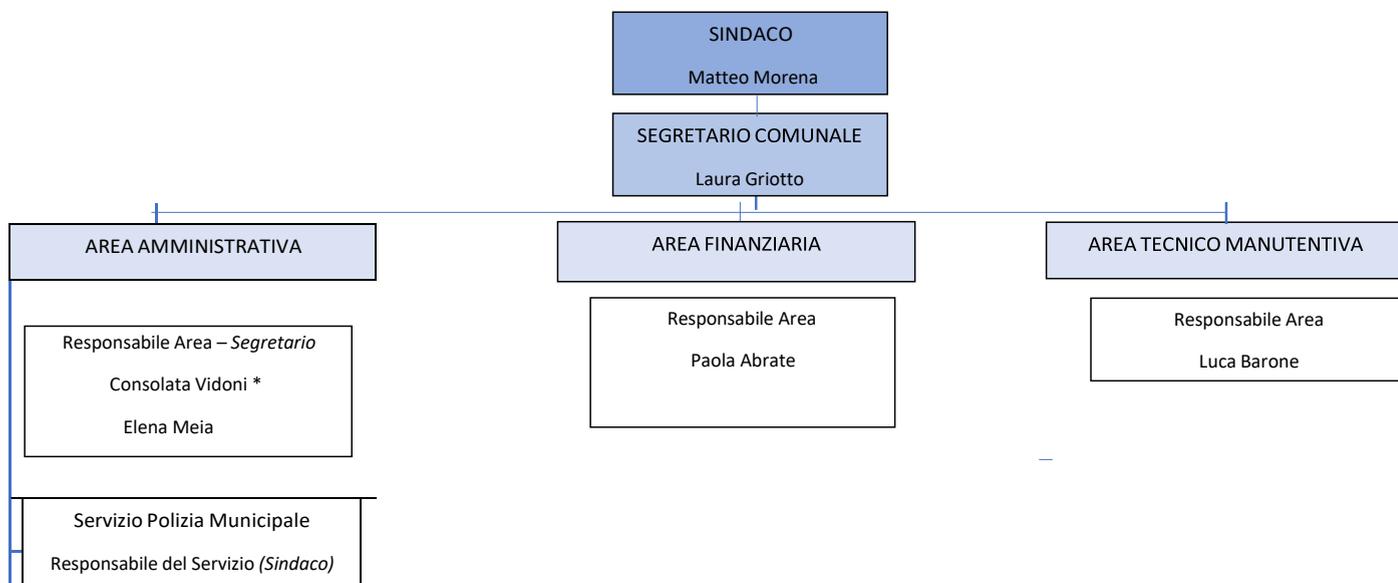
2.1 Analisi del contesto interno

- 3 *Per l'analisi del contesto esterno interno si rimanda a quella contenuta nel Dup e 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025, che si intende interamente confermata salve le variazioni di cui alla sottoriportata- Appendice di Aggiornamento alla SEZIONE 2.3*

1.1.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente aggiornato al 1.3.2024

COMUNE DI CARDE' – ORGANIGRAMMA



*Assegnata al 50% all'Area Amministrativa, al 25% all'Area Finanziaria e al 25% all'Area Tecnica

1.1.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda alle schede processo (**Allegato A al PIAO 2023-2025**)

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

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

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alle Linee Programmatiche di Mandato approvate con Deliberazione del Consiglio Comunale n. . 19 in data 4.6.2019 che qui di intendono integralmente riportate.

2.2. Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene di procedere ugualmente, sia pur in forma semplificata, alla compilazione.

Questa sottosezione è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance. Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione / Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti

Si allega il piano della Performance (Allegato B)

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Non essendo intervenuti fatti corruttivi né modifiche organizzative di rilievo, ci si avvale della facoltà di confermare la sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025, fatte salve le modifiche di cui alla seguente Appendice di Aggiornamento alla SEZIONE 2.3 ricomprendente altresì la SEZIONE TRASPARENZA :

APPENDICE DI AGGIORNAMENTO 2024 ALLA SEZIONE 2.3. DEL PIAO 2023-2025

Con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'ANAC ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022, che riguarda per la gran parte i contratti pubblici, stante l'approvazione del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici".

Gli ambiti di intervento del suddetti Aggiornamento al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni (cfr. tabella 1, § 4.);
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 2611 e 2642 del 2023).

Resta ferma la Parte generale del PNA 2022, così come gli allegati da 1 a 4 che ad essa fanno riferimento.

Nella Parte speciale:

- ❖ Il capitolo sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione è sostituito dal § 1 del presente Aggiornamento. Sono superate anche le check list contenute nell'allegato 8 al PNA 2022;
- ❖ il capitolo sul conflitto di interessi mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni;
- ❖ il capitolo sulla trasparenza rimane valido fino al 31 dicembre 2023 e, comunque, fino all'entrata in vigore delle norme sulla digitalizzazione, salvo l'applicazione della disciplina transitoria come precisata nel § 5.1. del 1 Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante "Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale".

2 Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante "Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33".

Rimane fermo il § 3 del PNA 2022 su "La disciplina della trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR" regolata da circolari del MEF e relative al sistema ReGiS;

- ❖ rimane, infine, fermo il capitolo sui Commissari straordinari.

Non sono più in vigore i seguenti allegati del PNA 2022,

- All. n°5 Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici
- All. n°6 Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici
- All. n°7 Contenuti del Bando tipo 1/2021
- All.n°8Check-list appalti

Circa l'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nell'Aggiornamento 2023 dell'Anac

- 1.si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;
- 2.si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);
- 3.si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l'eccezione degli istituti non regolati dal d.l. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica l' Aggiornamento 2023;
- 4.si applica l'Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

SEZIONE TRASPARENZA - Aggiornamento

Si riportano i contenuti dell'Aggiornamento 2023 al PNA 2022 dell'Anac, riguardanti anch'essi la disciplina della trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2023

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinvia oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2).

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

-che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);

-che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;

-la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente:

"1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.

2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori."

-che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;

-che l'art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1°gennaio 2024:

-la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 recante "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale". La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le

stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;

-la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). La delibera – come riporta il titolo - individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell’articolo 37 del decreto trasparenza e dell’articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l’Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

-con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell’articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell’articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;

-con l’inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all’intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell’ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall’avvio all’esecuzione;

-con la pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell’Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

5.1 Quale regime di trasparenza applicare?

Alla luce delle disposizioni vigenti richiamate, delle abrogazioni disposte dal Codice, dell’efficacia differita prevista per alcune disposizioni, si valuta che la trasparenza dei contratti pubblici sia materia governata da norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.

b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.

c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024.

a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023

Per queste fattispecie, disciplinate dal d.lgs. 50/2016 o dal d.lgs. 36/2023, la pubblicazione di dati, documenti e informazioni in AT, sottosezione “Bandi di gara e contratti”, avviene secondo le indicazioni ANAC di cui all’Allegato 9) al PNA 2022.

Ciò in considerazione del fatto che il nuovo Codice prevede che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l’art. 29 del vecchio Codice continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023 (art. 225, co. 1 e 2 d.lgs. 36/2023).

Rimane ferma anche la pubblicazione tempestiva, quindi per ogni procedura di gara, dei dati elencati all’art. 1, co. 32 della legge 190/2012, con esclusione invece delle tabelle riassuntive in formato digitale standard aperto e della comunicazione ad ANAC dell’avvenuta pubblicazione dei dati e della URL.

Si ribadisce, da ultimo, che i dati da pubblicare devono riferirsi a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione.

b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023

31 | AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE

Per queste ipotesi, l’Autorità ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023, d’intesa con il MIT, un comunicato relativo all’avvio del processo di digitalizzazione e a cui si rinvia anche per i profili attinenti all’assolvimento degli obblighi di trasparenza.

c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024

Gli obblighi di pubblicazione sono assolti secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dai relativi regolamenti attuativi di ANAC. In particolare, le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP e le modalità di assolvimento di tale obbligo

sono stati descritti da ANAC, come sopra precisato, nella delibera n. 261 del 20 giugno 2023. Nell'Allegato 1) della già citata delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti, sono stati invece precisati i dati, i documenti, le informazioni la cui pubblicazione va comunque assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente".

Tabella 3) La trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime Fattispecie Pubblicità trasparenza Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023

Pubblicazione nella "Sezione Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti", secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9) al PNA 2022. Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1°luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023

Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023. Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024

Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Vale precisare che nel PNA 2022 ANAC aveva già affrontato il tema della trasparenza in materia di contratti pubblici del PNRR. A tal proposito, alla luce di quanto già sopra indicato, resta naturalmente ferma la disciplina speciale dettata dal MEF per i dati sui contratti PNRR per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo "ReGiS" descritta nella parte Speciale del PNA 20229, come aggiornata dalle Linee guida¹⁰ e Circolari¹¹ successivamente adottate dal MEF.

Si riporta di seguito la tabella degli obblighi di pubblicazione in amministrazione trasparente, in vigore dal 1 gennaio 2024, come adottata con Delibera ANAC 264 del 20.6.2023, e modificato con delibera 601 del 19 dicembre 2023, relativa agli ATTI E DOCUMENTI DA PUBBLICARE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI" individuando il Rup della singola procedura quale responsabili della pubblicazione.

Ove gli atti e i documenti siano già pubblicati sulle piattaforme di approvvigionamento digitale, ai sensi e nel rispetto dei termini e dei criteri di qualità delle informazioni stabiliti dal d.lgs. 33/2013 (artt. 6 e 8, co. 3), è sufficiente che in AT venga indicato il link alla piattaforma in modo da consentire a chiunque la visione dei suddetti atti e documenti.

La Sezione Trasparenza del PIAO 2023-2025 con particolare riferimento all'allegato C – schede trasparenza - si intende, per il resto, confermata.

prevista in colonna F.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

Si riportano di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità ed azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione, in continuità con quanto indicato nel Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 8/3/2021 e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione dell'obiettivo di garantire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale con particolare

riferimento

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- 4) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Cardè intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1: Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.

Obiettivo 2: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 5: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 1: analisi dati del Personale

Al 1 marzo 2024 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto:

Area	Categoria	fabbisogno	Personale in servizio		Posti vacanti
	profilo giuridico		totale	di cui part-time	
Area Amministrativa	Direttivi – D	/	/	/	/
	Istruttori – C	2	2	/	/
	Collaboratori – B3	/	/	/	/
	Esecutori – B	/	/	/	/
	Totali	2	2	/	/
Area Finanziaria - Tributi	Direttivi – D	/	/	/	/
	Istruttori – C (EQ)	1	1	/	/
	Collaboratori – B3	/	/	/	/
	Esecutori – B	/	/	/	/
	Totali	1	1	/	1
Area Tecnico - Manutentiva	Direttivi – D	/	/	/	/
	Istruttori – C (EQ)	1	1	/	/
	Collaboratori – B3	/	/	/	/
	Esecutori – B	/	/	/	/
	Totali	2	1	/	1

Disaggregando per genere e categoria i suddetti dati si ha:

Categoria	Uomini	Donne
-----------	--------	-------

C – Istruttori	1	3
TOTALE	1	3

Obiettivo 2: ambiente di lavoro

Il Comune di Cardè si impegna a mantenere un clima positivo nell'ambiente lavorativo e a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali; mobbing, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Obiettivo 3: Selezione e assegnazione del personale

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Obiettivo 4: formazione

Il Piano di formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati, valutando la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Obiettivo 5: conciliazione e flessibilità orarie

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Obiettivo 6: informazione e comunicazione

Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Nel periodo di vigenza del PIAO 2024 – 2026 saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato

l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. L'Ente ha partecipato ai bandi di PaDigitale 2026 e adotterà il Piano di Informatizzazione di Ente. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione:

- Formazione del personale per miglioramento competenze digitali
- Collegamento BUL e Migrazione in Cloud
- Rifacimento del sito internet secondo Linee Guida Agid
- Digitalizzazione dei servizi erogati, con priorità a quelli per i quali la modalità di erogazione digitale comporta un miglioramento della qualità del servizio per l'utenza in termini di semplificazione, rapidità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

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

Si riportano di seguito alcuni indicatori, sulla base degli ultimi tre rendiconti approvati (2020-2021-2022) utili ai fini delle valutazioni ai fini del mantenimento e miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

INDICATORE	VALORE DIPARTENZA	Rendiconto 2022
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	Anno 2021 31%	Anno 2022 23,47%
Margini di manovra corrente: rapporto fra il totale complessivo delle riscossioni delle entrate correnti e sommatoria degli impegni delle spese correnti e per il rimborso di mutui e prestiti	Media triennio 2019-2021 1,10	Anno 2022 1,27% Media triennio 2020-2022 1,18%
FCDE in rapporto alle entrate correnti	Anno 2021 0,05%	Anno 2022 0,07%
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	Anno 2021 -24,79 gg	Anno 2022 -17,51 gg

Organizzazione del lavoro agile

3.1 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Cardè ha approvato con DGC n.8 in data 29.2.2024 apposito Regolamento per la disciplina in materia di

lavoro agile. Lo schema di Regolamento è stato preventivamente inviato alle OO.SS. ai fini dell'avvio delle relazioni sindacali previste dal vigente CCNL. Ai sensi del citato regolamento e della normativa vigente, sono individuate le attività che possono essere svolte in modalità agile, i limiti, i criteri generali per l'accesso e i fondamenti

3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicurale esige di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. L'Ente ha effettuato la ricognizione annuale circa l'insussistenza di situazioni di esubero o eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33 D.Lgs 165/2001. Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si riportano le schede del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale approvato quale parte integrante e sostanziale del Documento Unico di programmazione 2024-2026 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 in data 31.7.2023 e come aggiornato con Nota di Aggiornamento approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 29.11.2023. Con verbale in data 20.11.2023 la programmazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni, che per il triennio 2024-2026, al momento, non prevede nuove assunzioni e mantiene pertanto la stessa previsione del triennio precedente. Sono autorizzate, nei limiti normativi vigenti, assunzioni e rapporti di lavoro flessibili, nonché in particolare l'utilizzo delle risorse previste ex art. 31bis DLgs 152/2021 per l'attuazione dei progetti PNRR, nei limiti delle risorse assegnate con DPCM attuativo. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	1145	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa 2020	
Anno Corrente	2023	28,60%	32,60%	%	€
Entrate correnti		FCDE	31.397,86 €	34,00%	59.042,63 €
Ultimo Rendiconto	957.841,94 €	Media - FCDE	851.871,40 €	Incremento spesa 2020 - I FASCIA	
Penultimo rendiconto	875.600,72 €	Rapporto Spesa/Entrate		%	€
Terzultimo rendiconto	816.365,12 €	17,38%		39,89%	59.042,63 €
Spesa del personale		Collocazione ente			
Ultimo rendiconto	148.030,57 €	Prima fascia			
Anno 2018	173.654,80 €	FCDE			
Margini assunzionali					
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa			
0,00 €		59.042,63 €			

VERIFICA LIMITI COSTI PREVISTI DA DOTAZIONE

**Limiti di spesa ex art. 1
comma 557**

191.767,74

	Costo	Oneri	Totale
Costi presunti di dotazione	130.897,90 €	54.126,28 €	185.024,18 €
Fondo risorse decentrate	21.294,14 €	6.878,01 €	28.172,15 €
Posizioni organizzative	14.000,00 €	4.522,00 €	18.522,00 €
Spesa personale flessibile (art. 557)	8.500,00 €	2.745,50 €	11.245,50 €
Altre voci (comandi, straordinario, buoni pasto)	5.200,00 €		5.200,00 €
Assunzione ex art. 31Bis c.5 di 152/2021	- 10.301,75 €	- 3.327,46 €	- 13.629,21 €
Esclusi limite (assunzioni DM 17/03/2020 enti virtuosi)	- 72.340,17 €	- 23.365,87 €	- 95.706,04 €
			138.828,57 €

163.828,57 €

	Costo	Oneri	Totale
Spese per i dirigenti	- €		- €

	Costo	Oneri	Totale
Spese per il Segretario	25.000,00 €		25.000,00 €

Programma assunzionale 2024 - previsione incremento di spesa	decorrenza		totale
		TOT	0,00

Nel triennio di riferimento non si prevedono attualmente nuove assunzioni.

Sono altresì previste assunzioni ai sensi dell'art. 31 DL 152/2021 per la gestione dei progetti Pnrr, a valere su apposito fondo ministeriale secondo riparto da DPCM in attesa di pubblicazione.

A valere su risorse PNRR, il Comune ha partecipato agli avvisi di Italia Digitale 2026 e si prevede per l'anno 2024 il proseguimento e conclusione delle attività avviate.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

3.1.3 Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Per l'annualità 2024 sono stati individuati i seguenti interventi formativi

PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2024			
<i>Tipologia Intervento</i>	<i>Interventi Formativi</i>	<i>Modalità Esecutive</i>	<i>Personale coinvolto</i>
<i>Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali</i>	<i>Corsi Servizi Anagrafe, Elettorale, Cimiteriali, Documentazione Amministrativa, Ufficiale di Stato Civile, ANPR e ANSC</i>	<i>Selezione di almeno n. 10 Webinar Anusca / Ministero Interno di cui almeno 3 in materia elettorale</i>	<i>n. 2 istruttori Area Amministrativa/ Servizi Demografici Per istruttore area Amministrativa solo i n. 3 Webinar in materia elettorale</i>
	<i>Corso di formazione per Ufficiale di Stato Civile</i>	<i>Corso Prefettura UTG (se attivato) Corsi ANSC (secondo calendario)</i>	<i>n. 1 istruttori Area Amministrativa/ Servizi Demografici</i>
	<i>Formazione Istruttori</i>	<i>Selezione di almeno n. 5 Webinar Scuola Ifel/ corsi neoassunti</i>	<i>n. 1 istruttori assunti nel 2023</i>

	<i>Formazione in ambito gestione procedimenti Politiche Sociali</i>	<i>Almeno n. 2 webinar/corsi</i>	<i>n. 1 Istruttore Area Amministrativa / Politiche Sociali</i>
--	---	----------------------------------	--

	<i>Area Finanziaria – Contabilità</i>	<i>Formazione contabilità (almeno n 7 Webinar – o corsi in presenza)</i> <i>Formazione tributi (almeno n 3 Webinar – o corsi in presenza)</i>	<i>n. 1 Responsabile Area Finanziaria - Tributi</i>
	<i>Area Tecnica – Lavori Pubblici</i>	<i>n.3 Webinar/Corso su Nuovo Codice dei Contratti Pubblici e aggiornamenti normativi</i> <i>n. 3 Webinar/ Corsi su gestione opere PNRR ed adempimenti connessi</i> <i>n. 1 Webinar/Corsi in materia di digitalizzazione/formazione RTD</i>	<i>n. 1 Responsabile di Area Tecnica</i> <i>n. 1 Responsabile di Area Tecnica</i> <i>n. 1 RTD</i>
<i>Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze trasversali</i>	<i>Corsi soft skills Front Office – Comunicazione</i>	<i>n. 1 Webinar (Anusca o altro)</i>	<i>n. 2 istruttori Area Amministrativa/ Servizi Demografici</i>
<i>Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze digitali</i>	<i>Formazione software migrazione in Cloud</i>	<i>Webinair – formazione a distanza erogata in sede migrazione in cloud</i> <i>Almeno n. 1 webinar in materia di gestione digitalizzata degli appalti</i>	<i>Tutto il personale in servizio</i>
<i>Formazione in materia di Prevenzione della Corruzione e Privacy</i>	<i>Corso aggiornamento anticorruzione</i> <i>Aggiornamento in materia Privacy</i>	<i>Almeno n. 1 corso (in presenza o webinair)</i> <i>Almeno n. 1 corso (in presenza con DPO)</i>	<i>Tutto il personale in servizio</i>

4. MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene di prevederla in quanto funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale

Per l'anno 2024 il monitoraggio dell'attuazione delle azioni previste nel PIAO si articolerà come segue:

- per le sottosezioni Valore Pubblico e Performance sarà svolto dai Responsabili di Servizio e dal Nucleo di Valutazione secondo il vigente di misurazione e valutazione della performance
- per la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza sarà svolto dal RPCT in collaborazione con i Responsabili di servizio secondo le modalità indicate nell'apposita sezione