



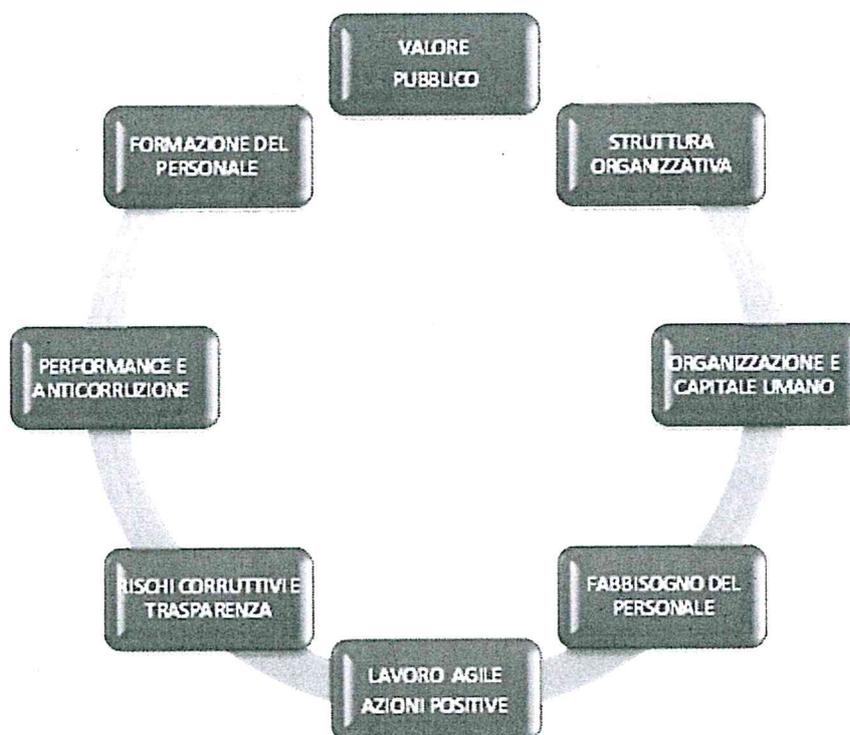
Comune di Cianciana

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2024 – 2026

(art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80 – D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 – D. M. 30 giugno 2022, n. 132)



Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. *h h* del *23/04/2024*

INDICE

PREMESSA.....	3
Quadro generale di riferimento	3
SEZIONE 1 : SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
SEZIONE 2 : VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.1 : VALORE PUBBLICO	5
2.1.1 – Descrizione, non applicazione e rinvio	5
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.2 : PERFORMANCE	6
2.2.1 – Descrizione.....	6
2.2.2 – Piano della Performance	6
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.3 : RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	6
2.3.1 – Descrizione e conferma.....	6
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.4 : PIANO TRANSIZIONE DIGITALE	8
2.4.1. Descrizione ed aggiornamento	8
SEZIONE 3 : ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	12
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.1 : STRUTTURA ORGANIZZATIVA	12
3.1.1 – Descrizione.....	12
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.2 :FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALI.....	14
3.2.1– Descrizione.....	14
3.2.2 – Formazione del Personale.....	14
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3 : ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	15
3.3.1 – Descrizione	15
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.4 : PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	16
3.4.1– Descrizione	16
3.4.2 -Piano Triennale per le azioni Positive per le pari opportunità 2024/2026-----	18
3.4.3- CODICE COMPORTAMENTO DIPENDENTI PUBBLICI	19
SEZIONE 4: MONITORAGGIO.....	20

PREMESSA

Quadro generale di riferimento

Il presente documento si inserisce in un ambito normativo di recente introduzione che origina dal D.L. 09.06.2021, n. 80, “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*”, convertito con modificazioni dalla Legge 06.08.2021, n. 113, che ha introdotto all’art. 6 un nuovo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (**PIAO**), quale documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione finora previsti.

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatorio delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione, spesso poco integrati e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare un unico ed organico documento di pianificazione con valenza strategica per l’Ente, finalizzato ad intercettare ed integrare le diverse componenti dell’azione amministrativa rappresentate finora dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

Il nuovo sistema su cui è imperniato il PIAO considera quale tema fondamentale il VALORE PUBBLICO generato dalle politiche, che si sviluppa su una logica basata sul raggiungimento di obiettivi, sulle modalità di azione, sugli impatti, sui vincoli, nonché sulle risorse da impiegare, componenti fondamentali delle politiche dell’amministrazione.

Il D.P.R. 24.06.2022, n. 81, “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, pubblicato in G.U. n. 151 del 30.06.2022, ed il D.M. adottato dal Ministero della Funzione Pubblica, di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze, del 30.06.2022 n. 132, “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione*”, pubblicato in G.U. n. 209 del 07.09.2022, definiscono la costruzione del documento secondo sezioni a partire proprio dagli obiettivi di creazione di valore pubblico e sopprimono diversi riferimenti normativi relativi a specifici atti di pianificazione, in quanto ora assorbiti, in maniera più razionale ed organica, nelle apposite sezioni del PIAO. Nel dettaglio, gli atti ora confluiti nel PIAO sono (*cf.* art. 1, co. 1, D.P.R. 81/2022):

- a) piano dei fabbisogni;
- b) piano delle azioni concrete;
- c) piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio;
- d) piano della performance;
- e) piano di prevenzione della corruzione;
- f) piano organizzativo del lavoro agile;
- g) piano di azioni positive.

Oltre alla struttura del PIAO, la norma identifica, altresì, le tematiche su cui la pubblica amministrazione deve muoversi: qualità e trasparenza, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, trasparenza e contrasto alla corruzione, piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo finalizzate a valorizzare e qualificare il personale.

SEZIONE 1 :
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Di seguito si riportano i dati identificativi dell'amministrazione.

<i>Denominazione</i>	COMUNE DI CIANCIANA
<i>Indirizzo</i>	VIA Papa Giovanni XXIII n 9
<i>Città</i>	CIANCIANA
<i>Provincia</i>	AG
<i>Telefono</i>	0922987/153
<i>Fax</i>	0922/987515
<i>Pec</i>	protocollocianciana@pec.it
<i>Sito web istituzionale</i>	https://comune.cianciana.ag.it/
<i>Codice fiscale</i>	80003630847
<i>Partita iva</i>	00177830841
<i>Codice IPA</i>	C_C668
<i>Codice Istat</i>	1-1-2016
<i>Tipologia</i>	Pubbliche Amministrazioni
<i>Abitanti</i>	3.125 (al 31.12.2023)
<i>Dipendenti</i>	38 (al 30.03.2024) – Da piano dei fabbisogni: 40 (escluso Segretario Comunale)

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.1: VALORE PUBBLICO

2.1.1 – Descrizione, non applicazione e rinvio

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Il D.M. 132/2022, all'art. 6, prevede che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come nel caso del Comune di Cianciana, non siano tenute a compilare la presente sottosezione 2.1.

In ogni caso, l'art. 3, co. 2, del D.M. 132/2022 dispone che nella presente sottosezione gli Enti Locali facciano riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP), che già contiene per previsione normativa:

- gli obiettivi strategici per creare il valore pubblico che si intende perseguire in termini di benessere economico, sociale e ambientale;
- le azioni;
- gli indicatori;
- i destinatari delle azioni (stakeholders);
- le tempistiche di raggiungimento (tempi pluriennali coincidenti solitamente con il triennio preso in considerazione);
- la modalità di misurazione del grado di raggiungimento della strategia (dimensione e formula di impatto sul livello di benessere);
- il punto di partenza (baseline);
- i risultati attesi (target);
- la fonte dove poter verificare i dati.

Il Comune di Cianciana, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 56 del 13.12.2023, ha approvato il Documento Unico di Programmazione semplificato (DUP) 2023-2025, pubblicato nella sezione *Amministrazione trasparente* □ *Bilanci* □ *Bilancio preventivo e consuntivo* del sito web istituzionale, cui si fa espresso rinvio; che è in corso di definizione il Documento Unico di Programmazione semplificato (DUP)2024-2026.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.2:

PERFORMANCE

2.2.1 – Descrizione

Questo ambito programmatico va predisposto secondo logiche di *performance management*, di cui al Capo II del D. Lgs. 150/2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione dei cui all'art. 10, co. 1, lett. b), del predetto decreto.

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 48 in data 14.05.2020.

2.2.2 – Piano della Performance

In questa sottosezione (vd. art. 3, co. 1, lett. c) sono riportati gli obiettivi connessi sia alla performance organizzativa di Ente che quella dei settori e/o individuale, in linea con quanto previsto nel vigente sistema di misurazione e valutazione approvato dal Comune:

Richiamata la Deliberazione di G.C. n. 9 del 09/03/2023 con la quale è stato Approvato il Piano Provvisorio della Performance per il triennio 2023/2025 e il PEG (Piano Esecutivo di Gestione) per il biennio 2023/2024- Sezione del PIAO 2023/2025.

Richiamata, altresì, la deliberazione di G.C. n. 35 del 22.04.2024 con la quale è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2024/2026 Sottosezione 2.2 del PIAO 2024/2026.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.3:

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 – Descrizione e Conferma

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del D.Lgs n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, il RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA,

- ▫ valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la missione dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (*cf.* 2.2.);
- identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo);
- progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione;
- monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure;
- programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Il Comune di Cianciana, con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 09.05.2023, esecutiva, ha confermato per l'anno 2023, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022- 2024, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Atti Generali" e "Alti contenuti – corruzione”;

Il PNA 2022, con validità per il triennio 2023-2025, definitivamente approvato dall'Anac il 16.11.2022, introduce semplificazioni procedurali per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come accade per il Comune di Cianciana, prevedendo la possibilità di aggiornare questa sottosezione, approvando un nuovo strumento programmatico, ogni tre anni (e non ogni anno come per le restanti Amministrazioni). Il Comune con meno di 50 dipendenti può quindi confermare i contenuti della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" sempreché nell'anno precedente non si siano verificati:

- fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- modifiche organizzative rilevanti;
- modifiche degli obiettivi strategici;
- modifiche significative delle altre sezioni del Piao.

L'Amministrazione Comunale di Cianciana dà atto che nessuna delle quattro fattispecie appena sopra indicate si è

verificata e, pertanto, ritiene di poter confermare i contenuti della sottosezione “*Rischi corruttivi e Trasparenza*” del PIAO 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 10.05.2022, aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 09.05.2023, che di fatto rinviano al PTPCT approvato con la citata deliberazione n. 37/2022.

In ogni caso, si è ritenuto di pubblicare uno specifico avviso all’Albo pretorio on-line del Comune per raccogliere eventuali suggerimenti e/o osservazioni da parte di portatori di interessi in merito alla volontà dell’Amministrazione di confermare i contenuti del precedente Piano.

L’avviso è stato pubblicato dal 04.12.2023 fino al 31.01.2024 e non sono pervenute osservazioni e/o suggerimenti.

Richiamata, altresì, la deliberazione di G.C. n. 36 del 22.04.2024 con la quale è stato approvato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per il Triennio 2024/2026 – Sottosezione 2.3 del PIAO.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.4

PIANO TRANSIZIONE DIGITALE

2.4.1. Descrizione ed aggiornamento

Premesso che l’art. 64-bis del Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), il D.Lgs. 82/2005 come disposto successivamente dal DL 76/2020, impone alle pubbliche amministrazioni di rendere “fruibili i propri servizi in rete, in conformità alle Linee guida, tramite il punto di accesso telematico attivato presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica”;

- il punto di accesso telematico, cui si riferisce l’art. 64-bis del CAD, consiste nella applicazione “IO”;
- il D.L. 76/2020 (art. 24, lett. f) ha aggiunto, all’art. 64-bis del CAD, i commi 1-ter, 1-quater e 1-quinquies:
 - il comma 1-ter prevede che le Amministrazioni Pubbliche, gestori di pubblici servizi e società in controllo pubblico, rendano “fruibili i propri servizi in rete tramite applicazione su dispositivi mobili anche attraverso il punto di accesso telematico”, salvo che non sussistano “impedimenti di natura tecnologica” attestati da PagoPa Spa;
 - il comma 1-quater stabilisce che per rendere fruibili i servizi anche in modalità digitale, i soggetti obbligati debbano avviare i “relativi progetti di trasformazione digitale entro il 28 febbraio 2021”;
 - il comma 1-quinquies dispone che la violazione di quanto sopra costituisca “mancato raggiungimento di uno specifico risultato e di un rilevante obiettivo da parte dei dirigenti responsabili delle strutture competenti” e comporti “la riduzione, non inferiore al trenta per cento della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei dirigenti competenti”;
- il comma 1-quinquies dell’art. 64-bis del CAD dispone il “divieto di attribuire premi o incentivi nell’ambito delle medesime strutture” in caso di violazione delle disposizioni dei precedenti commi 1-ter e 1-quater;

Considerato che l’art. 64-bis del CAD ha disposto per le PA l’avvio di progetti di trasformazione digitale dei servizi per renderli accessibili in rete, via web;

L'Amministrazione con proprio provvedimento di Giunta Comunale n. 31 del 04.05.2022 – esecutiva, ha approvato il documento di "PROGRAMMAZIONE DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE DEI SERVIZI DEL COMUNE" composto dai seguenti elaborati: relazione di assesment relativa agli obblighi ed allo stato di digitalizzazione dell'ente alla luce del D. Lgs. n. 82/2005 e disposizioni attuative;

- 1) matrice dei procedimenti e delle priorità
- 2) pianto triennale di Transizione al Digitale
- 3) cronoprogramma di attuazione

Nell'anno 2022 il Responsabile della Transizione Digitale, con il supporto dell'ufficio segreteria ha costantemente monitorato gli obiettivi fissati dal cronoprogramma ponendo particolare attenzione all'implementazione della digitalizzazione dei procedimenti amministrativi, la continuità della pubblicazione dei dati di accessibilità del sito istituzionale, il costante monitoraggio dell'utilizzo delle piattaforme e-procurement, senza trascurare di garantire a tutti l'accessibilità ai dati pubblicati in formato aperto.

A partire dall'anno 2022 l'Amministrazione comunale ha avanzato istanza di partecipazione ad alcuni Avvisi Pubblici, promossi dal Ministero per l'Innovazione tecnologica e la transizione digitale e finanziati dall'Unione Europea NextGenerationEU (PNRR).

Il PNRR è il documento, predisposto dal Governo italiano, che descrive quali progetti l'Italia intende realizzare grazie ai fondi comunitari.

Il Piano delinea inoltre come tali risorse saranno gestite e presenta anche un calendario di riforme finalizzate, in parte, all'attuazione del Piano e, in parte, alla modernizzazione del Paese.

Il Piano suddivide i settori di intervento in 6 missioni principali, tra cui digitalizzazione, salute e transizione ecologica: il comune partecipa a 2 settori collegamento.

II PNRR Missioni e componenti del Piano:

Le linee guida elaborate dalla Commissione europea per l'elaborazione dei PNRR identificano le componenti come gli ambiti in cui aggregare progetti di investimento e riforma dei Piani stessi. Ciascuna componente riflette riforme e priorità di investimento in un determinato settore o area di intervento, ovvero attività e temi correlati, finalizzati ad affrontare sfide specifiche e che formano un pacchetto coerente di misure complementari. Il Piano si articola in 16 componenti, raggruppate in 6 missioni.

Di seguito i Bandi a cui il Comune di Cianciana ha aderito e ottenuto il decreto di finanziamento, relativi alla Digitalizzazione.

MISSIONE 1: DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITA' E SICUREZZA NELLA PA.
Sostiene la transizione digitale nel Paese, nella modernizzazione della Pubblica amministrazione, nelle infrastrutture di comunicazione nel sistema produttivo. Obiettivo: garantire la copertura di tutto il territorio con reti a banda ultra larga, migliorare la competitività delle filiere industriali, agevolare l'internazionalizzazione delle imprese.

Per tale Missione il Comune di Cianciana partecipa nello specifico a:

MIC1.1 “DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA

- **Investimento 1.2** Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud per le PA locali. Stato avanzamento progetto: 50%
- **Investimento 1.3.1** Piattaforma digitale Nazionale dati . Stato avanzamento progetto: 50%
- **Investimento 1.4.1** Esperienza del cittadino nei servizi pubblici. Stato avanzamento progetto: 50%
- **Investimento 1.4.3** Adozione applicazione IO. Stato avanzamento del progetto:100%
- **Investimento 1.4.3** Adozione piattaforma Pago Pa. Stato avanzamento del progetto:100%
- **Investimento 1.4.4** Estensione dell'utilizzo delle piattaforme Nazionali di identità digitale – SPID e CIE. Stato avanzamento del progetto:100%
- **Investimento 1.4.5** Piattaforma notifiche digitali. Stato avanzamento progetto: 100%

Nello specifico gli investimenti facenti parte la Missione 1 – e per i quali partecipa il Comune di Cianciana, stanno garantendo l'attivazione e l'implementazione dei servizi digitali:

- **Investimento 1.4.4** Adozione identità digitale. Stato avanzamento del progetto:100%

Il Comune di Cianciana ha attivato il piano per la piena adozione delle piattaforme di identità digitali SPID e CIE attraverso le quali ora può permettere ai cittadini l'accesso ai servizi online del Comune. L'Ente, così facendo ha potuto raggiungere gli obiettivi disposti da Agid:

- PU almeno un servizio con accesso SPID e CIE.
- Aver attivato entrambe le piattaforme di identità digitale (i.e. SPID e CIE) sui servizi on line gestiti con piattaforme Maggioli Spa
- Aver abilitato l'uso del protocollo OpenID Connect ed eIDAS come richiesto nel relativo bando PNRR. Disporre di appositi strumenti per gestire la promozione digitale dei nuovi servizi.

Il progetto legato a tale investimento è stato asseverato e si è in attesa di erogazione finale del contributo.

- **Investimento 1.4.1** Esperienza del cittadino nei servizi pubblici. Stato avanzamento progetto: 100%

Dal 16.12.2021 è on-line il nuovo sito istituzionale dell'Ente <https://comune.cianciana.ag.it/>, che risulta conforme alle linee guida di design previste da AGID, adottando in particolare il “modello per i comuni” (<https://designers.italia.it/modello/comuni/>), nonché assicura il rispetto dell'art. 69 del CAD garantendo quindi che le «soluzioni a riuso delle PA» rendano disponibile il relativo codice sorgente, completo della documentazione, in repertorio pubblico sotto licenza aperta.

Il nuovo sito dell'ente implementa secondo quanto stabilito dall'Agid con il nuovo kit di design per i servizi web della Pubblica Amministrazione, compatibile con i dispositivi mobili che stanno diventando i principali strumenti di fruizione dei servizi digitali, Documento amministrativo informatico, sottoscritto con firma digitale, ai sensi del D. Lgs. 82/2005 (CAD) e norme collegate. La piattaforma è ospitata presso un datacenter Qualificato Agid individuabili su <https://cloud.italia.it/marketplace/>.

Il sito inoltre prevede un'area pubblica contenente le informazioni generiche dell'ente e un'area riservata destinata ai

servizi digitali che il Comune mette a disposizione del cittadino. Tale piattaforma ha l'obiettivo di migliorare la comunicazione tra il cittadino e l'Ente.

Tali necessità unite a quanto specificato nell'Allegato 2 dell'avviso sulla misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei Servizi Pubblici" rappresentano il "Piano dei Fabbisogni dell'Ente".

La progettazione legata a tale investimento è in attesa asseverazione da parte Ministeriale.

- **Investimento 1.2** Abilitazione al Cloud per le PA locali. Stato avanzamento progetto: 50%

E' in fase di conclusione il passaggio finale in CLOUD di tutti i software gestionali utilizzati dall'Ente in soluzioni Saas, Software as a Service, in cui il software utilizzato non è installato localmente, ma viene messo a disposizione dei dipendenti tramite una connessione internet.

Tutte le prestazioni di servizio sono state progettate nel pieno rispetto del principio europeo di non arrecare un danno significativo all'ambiente "Do no significant Harm – DNSH".

La ditta ApKappa s.r.l.(software house incaricata) ha presentato la dichiarazione di rispetto dei parametri DNSH attraverso l'iscrizione delle diverse infrastrutture utilizzate per l'erogazione dei servizi Cloud al Codice di condotta Europeo per l'efficienza dei data center (Code of Conduct for energy efficiency of data centers, <https://e3p.jrc.ec.europa.eu>).

- **Investimento 1.3.1** Piattaforma Digitale Nazionale Dati. Stato avanzamento progetto: 50% La PDND è l'infrastruttura tecnologica prevista dall'art. 50 ter del CAD - D.Lgs. 82/2005 che abilita l'interoperabilità dei sistemi informativi e delle basi di dati delle pubbliche amministrazioni e dei gestori di servizi pubblici. La condivisione di dati e informazioni avviene attraverso la messa a disposizione di API (Application Programming Interface) sviluppate dai soggetti abilitati e raccolte nel "catalogo API" reso disponibile dalla Piattaforma dei soggetti accreditati, come da Manuale Operativo PDND.

Il Comune di Cianciana si avvale dello sportello SUAP Camerale - Servizio di gestione dello Sportello Unico delle Attività Produttive (o SUAP) attraverso il portale www.impresainungiorno.gov.it, offerto da InfoCamere S.c.p.A., Società Consortile di Informatica delle Camere di Commercio Italiane per Azioni, che è il gestore tecnologico del SUAP Camerale, ed è in possesso dei mezzi, dell'infrastruttura tecnologica e delle competenze tecniche necessarie all'erogazione di detto servizio per conto delle Camere di Commercio.

È stata affidata a Infocamere l'attività di integrazione dei sistemi SUAP di "impresainungiorno" con la Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) di n. 2 API e precisamente:

Consultazione pratiche presentate L'API consente di estrarre una lista di pratiche SUAP presentate (con esclusione delle pratiche di edilizia NON produttiva nei casi in cui il Comune gestisca questa opzione) per:

- Data presentazione (data protocollazione)
- Tipologia pratica (Ordinaria, Scia, ecc.)
- Stato pratica
- Codice fiscale dichiarante (impresa/persona fisica)

Recupero dettaglio pratica L'API prende in input un codice pratica SUAP e fornisce un sottoinsieme dei dati di dettaglio presenti in archivio, senza alcun allegato.

La progettazione legata a tale investimento è stata asseverata ed approvata la liquidazione finale del relativo contributo

PNRR all'Ente.

POSTAZIONI PC in Cloud

Al fine di ottimizzare gli strumenti tecnologici di gestione degli uffici comunali, si è provveduto all'affidamento del servizio di migrazione della posta elettronica dai locali provider, in maniera centralizzata al piano di licensing Microsoft Office 365 Business Basic, per tutte le postazioni di lavoro dei dipendenti in servizio;

Difatti, mediante l'utilizzo di Microsoft Office 365 si garantisce di omogeneizzare i prodotti di automazione uffici per tutti gli utilizzatori, con la possibilità di interscambiare dati fra i vari uffici senza problemi di compatibilità e con aggiornamenti costanti compresi nel costo della licenza stesso. Da porre in evidenza che, grazie all'avviamento delle attività legate ai PNRR nonché al servizio in cloud dei PC in dotazione si prevede di dismettere il server in sala Ced entro il 2024.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

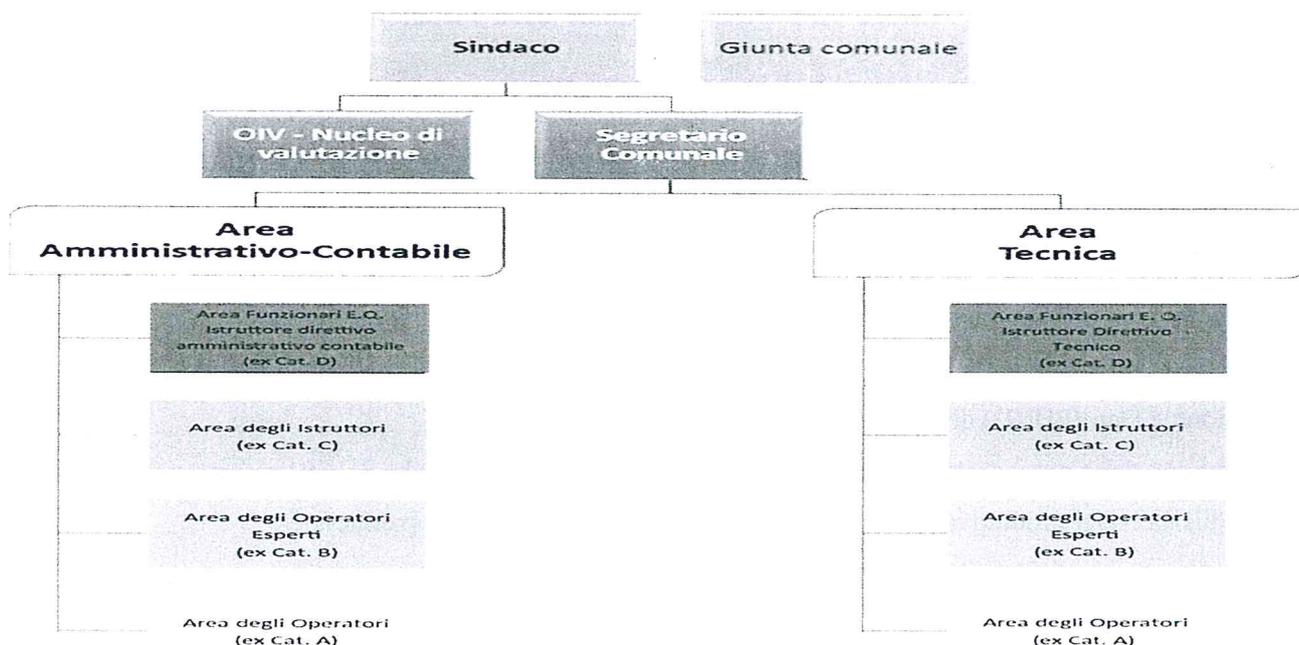
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.1:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1 – Descrizione

Il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 106 del 03.11.2022, con cui si è di fatto modificato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, vede l'articolazione su 5 Settori, ciascuna sotto la direzione ed il controllo di un Responsabile titolare di Elevata Qualificazione ed incaricato di funzioni dirigenziali di cui di cui agli articoli 107, cc. 2 e 3, e 109, c. 2, del D. Lgs. 267/2000, T.U.O.EE.LL.

Graficamente:



L'entrata in vigore della specifica sezione del CCNL del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto lo scorso 16.11.2022, ha previsto a partire dal 1° aprile 2023 il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto articolato su 4 Aree, corrispondenti a 4 differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionale. Il nuovo sistema di classificazione per il personale è stato approvato con Determinazione n. 292 del 20.04.2023.

Di seguito si riporta la trasposizione sulla nuova classificazione dell'attuale assetto organizzativo del Comune di Cianciana:

AREA ex CCNL 16.11.2022	AREA da macrostruttura del Comune	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI al 31.03.2024
<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>	Area Tecnica	3	2
	Area Amministrativo-Contabile	1	1*
<i>Area degli Istruttori</i>	Area Tecnica Polizia Municipale	6	5
	Area Contabile	1	1
	Area Servizi alla Persona	1	1
	Area Gestione del Personale	2	1+1*
<i>Area degli Operatori Esperti</i>	Area Tecnica	2	2
	Area Amministrativo-Affari Generali	2	2
<i>Area degli Operatori</i>	Area Tecnica	6	6
	Area Amministrativo-Contabile	3	3
	Area Servizi alla Persona	12	12
	Area Gestione del Personale	1	1
TOTALE		40	38

- * nr. 1 lavoratore con incarico ex art. 110 TUEL a 24 ore settimanali;
- *nr. 1 lavoratore con incarico art. 1, c. 557 della L. 331/2004 a 12 ore settimanali

Da rilevare che il Piano stesso prevede che, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2024 – 2026, siano comunque

consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, mediante procedure di mobilità per ricollocamento (art. 34-bis D. Lgs. 165/2001) o mobilità volontaria (art. 30 D. Lgs. 165/2001) o mediante apposite procedure concorsuali o mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti.

La figura del Segretario Comunale al momento è ricoperta.

Tutte le informazioni e i dati sull'organizzazione e sul personale sono pubblicati nella sezione

Amministrazione trasparente □ *Personale* del sito web istituzionale del Comune.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.2:

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALI

3.2.1 – Descrizione

L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il piano formativo deve prevedere, dove ritenuto necessario, specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto, secondo le indicazioni di cui agli artt. 67 e 69 del CCNL del 16.11.2022.

3.2.2 - Formazione del personale

Per il Comune di Cianciana, formazione e aggiornamento professionale rappresentano le leve fondamentali per la crescita professionale dei dipendenti, al fine di rispondere in modo adeguato ai cambiamenti imposti dall'ordinamento e alle esigenze di cittadini e imprese.

Le attività di formazione sono in particolare finalizzate a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nell'ente;
- incrementare la qualità e l'efficienza dei servizi resi all'utenza;
- 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 sopravvenute;

Per il 2024, la formazione prevista per il personale contempla:

corsi volti a far fronte alle esigenze formative di carattere più prettamente tecnico/operativo dei diversi Settori dell'Ente nonché del personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi obbligatori per l'esercizio della professione;

interventi formativi di natura trasversale, legati all'attuazione delle strategie dell'ente, inerenti alle seguenti materie:

- anticorruzione e trasparenza (formazione obbligatoria);
- protezione dei dati personali (formazione obbligatoria);
- sicurezza sui luoghi di lavoro (formazione obbligatoria);
- coaching (alta formazione destinata al personale del comparto);

- digitalizzazione e informatica.

In particolare per quest'ultima materia l'Ente è già registrato dal 2023 alla piattaforma "Syllabus" promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Con la Direttiva sulla formazione emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione (23 marzo 2023), sono state fornite anche agli enti locali in particolare, "indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative", considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, partendo proprio dalle competenze digitali.

Nel primo semestre sarà avviata per la quasi totalità del personale dipendente il percorso competenze digitali che comprende test di valutazione iniziale, composto da n.12 sezioni formative (si somministreranno n. 3 moduli per il 2024).

La formazione, infatti, è una delle leve da utilizzare nel processo di rinnovamento della Pubblica Amministrazione, in linea con gli obiettivi del PNRR, e prevede percorsi formativi che interessino almeno il 30 % dei dipendenti, sulla transizione digitale, ecologica e amministrativa.

Come modalità attuative, si prevede che le attività formative siano programmate e realizzate ove possibile con modalità a distanza (videoconferenza, webinar, e- learning, ecc.) o attraverso l'utilizzo di sale adeguatamente predisposte.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3.1 – Descrizione

L'Organizzazione mondiale della Sanità in data 5 maggio 2023 ha dichiarato superata la contingenza pandemica ed il legislatore italiano ha ritenuto di non dover prorogare la disciplina emergenziale, neanche a favore dei "lavoratori fragili" del settore pubblico dopo il 31 dicembre 2023, la cui tutela resta oggetto di regolamentazione da parte delle singole Amministrazioni;

In particolare la recente Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023, nel ricondurre l'istituto allo strumento organizzativo, ha specificato la necessità della stipula di accordi individuali che *"calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa"*.

Inoltre il Ministro, qualificando l'istituto come specifica forma di tutela per i lavoratori "fragili", ha rinviato alla competenza del Responsabile di E.Q., quale datore di lavoro, l'individuazione delle misure necessarie per *"garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza"*, secondo le disposizioni regolamentari interne adottate dall'Amministrazione.

Il nuovo CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 dedica l'intero Titolo VI al

lavoro a distanza.

Ad oggi la modalità del lavoro agile non può essere attivata senza la formalizzazione di un accordo tra l'amministrazione e il lavoratore.

.Al momento tale modalità di resa della prestazione lavorativa non è attiva. L'Amministrazione valuterà, di concerto con le organizzazioni sindacali, la fattibilità della sua introduzione nell'Ente alla luce delle nuove disposizioni contrattuali.

**SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.4:
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

3.4.1 – Descrizione

Il Comune di Cianciana nel corso del 2023 ha dato integrale attuazione al Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) 2023-2025 (confluito e contenuto nel PAIO 2023/2025).

La situazione risultante è quella riportata nella precedente sottosezione "Struttura organizzativa".

AREA	CATEGORIA	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI al 30.03.2024	Cessazioni previste	POSTI DA COPRIRE TRIENNIO 2024-2026		
					2024	2025	2026
<i>Amministrativa- Contabile</i>	Ex D	=	1*	=	=	=	=
	Ex C	=	3 +1*	1	=	=	=
	Ex B	=	2	=	=	=	=
	Ex A	=	16	=	=	=	=
<i>Tecnica</i>	Ex D	1	1+1	=	1	=	=
	Ex C	1	6	=	1	=	=
	Ex B	=	2	=	=	=	=
	Ex A	=	6	=	=	=	=
TOTALE		2	39	1	2	0	0

- n. 24 lavoratori impegnati in ASU, di cui n. 2 con oneri a carico del bilancio comunale per i quali è in corso il processo di stabilizzazione;
- * nr. 1 lavoratore con incarico ex art. 110 TUEL a 24 ore settimanali;
- *nr. 1 lavoratore con incarico art. 1, c. 557 della L. 331/2004 a 12 ore settimanali

Entro il 31.12.2024 si prevede l'assunzione a tempo parziale ed indeterminato del Personale ASU

La consistenza del personale risulta, altresì, così articolata:

TOTALE: nr. 39 dipendenti al 31.03.2024, di cui:

- nr. 12 dipendenti a tempo pieno;
- nr. 25 dipendenti a tempo parziale.
- nr. 1 lavoratore con incarico ex art. 110 TUEL a 24 ore settimanali;
- nr. 1 lavoratore con incarico art. 1, c. 557 della L. 331/2004 a 12 ore settimanali

Richiamato l'art. 6 del D.M. 17 Marzo 2020, secondo cui i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 dello stesso art. 6 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia che, per i comuni aventi una popolazione compresa tra i 3.000 ed i 4.999 abitanti, è del 31,20 %;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del turn-over disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

Richiamate:

- la deliberazione di G.C. n 24 del 20.04.2023, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto:” Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e Determinazione della Dotazione Organica dell’Ente 2023/2025”;
- la deliberazione di G.C. n 99 del 12.12.2023, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto:” Parziale Modifica ed integrazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e Determinazione della Dotazione Organica dell’Ente 2023/2025 approvato con deliberazione di G.C. n 24 del 20.04.2023”;

Dato atto che con deliberazione di G.C. n 38 del 22.04.2024 è stato aggiornato il ” Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e Determinazione della Dotazione Organica dell’Ente 2024/2026”.

Verifica delle Eccedenze: ai sensi dell’art. 33, co. 2, del D. Lgs. 165/2001, come dichiarato dai Responsabili dei servizi, per il Comune di Cianciana non sussistono situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale in relazioni alle esigenze funzionali degli uffici giusta deliberazione di **G.C. n 34 del 09.04.2024**

Procedure di stabilizzazione: si dà atto che, ai sensi dell’art. 10, della L.R. n 1 del 16.01.2024, rubricato “*Assunzioni lavoratori impegnati in attività di Pubblica utilità e Lavoratori Socialmente Utili*”, al fine di procedere all’assunzione dei suddetti lavoratori, si attende circolare esplicativa della Regione Siciliana che quantifichi la misura del contributo per ciascun lavoratore ASU e chiarisca quali sono le procedure assunzionali che gli Enti pubblici ammessi al contributo dovranno seguire.

Graduatorie: il Comune di Cianciana al momento dispone di nr. 1 graduatoria in corso di validità. Una per il profilo di Area dei Funzionari di Elevata Qualificazione Istruttore Direttivo Tecnico ex Cat. D, Tale graduatoria è pubblicata e resa disponibile nella specifica sezione di Amministrazione Trasparente del sito comunale.

Verifica de presupposti normativi il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi

titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale. Il Comune di Cianciana:

- ✓ non ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del Bilancio di Previsione, del Rendiconto e del Bilancio Consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP;
- ✓ ha adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008);
- ✓ non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. n. 267/2000, e, pertanto, non essere soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- ✓ ha rispettato i vigenti vincoli finanziari e gli equilibri di bilancio.
- ✓

3.4.2 Piano Triennale delle Azioni Positive per le Pari Opportunità anni 2024/2026

Il D.Lgs. 196/2000 ed il D.Lgs. 198/2006 prevedono che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne. Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lettera c, D.Lgs. 165/2001).

Con la direttiva del 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella amministrazioni pubbliche", le Pubbliche Amministrazioni vengono chiamate a dare attuazione a quanto stabilito dal legislatore.

Gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere si ispirano ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare, il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative, soprattutto medio-alte;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Il piano delle azioni positive è orientato a mantenere l'equilibrio della presenza femminile nella composizione dell'organico e nelle posizioni apicali, e a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, nonché a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il Piano ha durata triennale, è stato approvato con deliberazione di G.C. n 37 del 22.04.2024. In attesa della nomina del Comitato Unico di Garanzia di cui all'articolo 57 del D. Lgs. 31.3.2001, n. 165 come modificato dall'articolo 21 della legge 4.11.2010, n. 183 il Piano viene trasmesso alla R.S.U. e alle Organizzazioni sindacali di categoria. Il piano verrà trasmesso anche alla Consigliera delle pari opportunità.

Il Piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate all'istituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità. Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

3.4.3 Codice Comportamento Dipendenti Pubblici

Il nuovo Codice di comportamento generale, aggiornato a seguito delle integrazioni e modifiche introdotte dal DPR 13 giugno 2023, n. 81 (in vigore dal 14 luglio 2023), è stato approvato con deliberazione di **G.C. n 30 del 28.03.2024**.

Il codice di comportamento generale è pubblicato in forma permanente nel sito *web* del comune nella sezione *Amministrazione trasparente > Disposizioni generali > Atti generali*, assieme al Codice Disciplinare (art. 72, CCNL Funzioni locali 16/11/2022).

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio del PIAO, in attuazione dell'articolo 6 comma 3 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021. La norma dispone: *“Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198”*.

L'art. 5 del DM 132/2022 si focalizza sul monitoraggio da strutturare dando indicazione degli strumenti a tal fine utilizzati, rispetto alle singole sezioni del documento, e dei soggetti responsabili.

Per il momento, l'art. 6 del D.M. 132/2022 non prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come nel caso del Comune di Cianciana, di compilare la presente sezione. In ogni caso, si ritiene opportuno elaborare anche questa specifica sezione, dato che la stessa risulta:

- a) funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione, così da consentire l'avvio del nuovo ciclo annuale;
- b) necessaria al fine dell'erogazione degli incentivi e degli istituti premianti;
- c) necessaria per la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

SEZIONE/SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA
2.1 Valore pubblico	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione; • Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi di Valore Pubblico contenuti nel PIAO; • Monitoraggio degli obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti; obiettivi di digitalizzazione; obiettivi di accessibilità fisica; obiettivi di pari opportunità ed equilibrio di genere 	Art. 147 ter del D.Lgs. 267/2000; Regolamento sui controlli interni dell'ente Regolamento di contabilità; Regolamento degli uffici e dei servizi.	Periodico (30.06 – 31.12) Annuale Annuale
	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/20021	Periodico (31.08 – 31.12)
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1 lett. b) e co.1-bis, del D.lgs. n. 150/2009)	30 aprile
2.2 Performance	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/2012 Circolare AgID n. 1/2016	31 marzo
	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano nazionale Anticorruzione	periodico
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n.190/2012	Entro la data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno
	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	triennale
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	triennale
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 aprile
3.2 Lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	triennale
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	triennale

