

Comune di Sant'Andrea Frius
Provincia di Sud Sardegna

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2025 – 2027

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

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Come riportato nel verbale della commissione Arconet del 14 dicembre 2022, il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato dal DM 30 giugno 2022, n. 132, dedica un apposito articolo al rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che “il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto” (art. 8, comma 1).

L'art. 7 del medesimo decreto prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il successivo art. 8 comma 2, precisa che “*in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci*”.

Nello spirito delle finalità del PIAO, pertanto, il presente documento costituisce un aggiornamento dinamico e operativo, in sinergia con gli strumenti di programmazione di appannaggio dell'ente locale e comprende e assorbe i seguenti documenti:

- Piano azioni positive 2025-27;
- Piano degli obiettivi di performance per l'annualità 2025
- Conferma PTPCT 2024/2026 in attuazione delle disposizioni di cui alla delibera ANAC 264 del 20.06.2023 come modificato con delibera 601 del 19 dicembre 2023;
- Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027
- Piano della formazione 2025

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. Funzionale all'attuazione del PNRR.

Il testo normativo è stato aggiornato dal D. Lgs. 222 del 13 dicembre 2023, recante “Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità”, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227”, che ha inserito dopo il comma due i seguenti:

«2-bis. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di

qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

2-ter. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni di cui al comma 2-bis, anche ricorrendo a forme di gestione associata».

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Rilevato che L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha posto in consultazione pubblica il documento di Aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, il quale prevede che laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le seguenti circostanze:

- Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- Modifiche organizzative rilevanti;
- Modifiche degli obiettivi strategici;
- Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO. Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti;

OSSERVATO CHE nel comune di Sant'Andrea frius nell'anno 2024 non si sono verificati eventi corruttivi e non sussiste alcuna delle circostanze sopra sinteticamente riportate;

Richiamata pertanto la deliberazione G.C. n. 10 del 07.02.2025 con il quale il comune di Sant'Andrea Frius ha confermato il PTCPT 2024/2026;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani quivi assorbiti

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani quivi assorbiti.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1		
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	Sant'Andrea Frius	
Indirizzo	Via E.Fermi, 6, 09040 Sant'Andrea Frius	
Recapito telefonico	070 9803191	
Indirizzo internet	www.comune.santandreafrilus.ca.it	
e-mail	protocollo@pec.comune.santandreafrilus.ca.it	
PEC	protocollo@pec.comune.santandreafrilus.ca.it	
Codice fiscale/Partita IVA	80013490927	
Sindaco	Simone Melis	
Numero dipendenti al 31.12.2024	11	
Numero abitanti al 31.12.2024	1664	

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
2.1. Programmazione VALORE PUBBLICO
<p>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.</p> <p>Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione per il triennio 2025-2027, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 02/08/2024 come aggiornato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 47 del 27/12/2024 che qui si ritengono integralmente riportate.</p>
2.2. PERFORMANCE
<p>Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. 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 di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.</p> <p>Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2,</p>

18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1”.

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del d.lgs. 267/2000 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”, ovvero “Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione”. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Sistema per la misurazione e valutazione della performance vigente, approvato con delibera G.C n 10 del 26/01/2024 recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano della Performance per il 2025, come validato dal Nucleo di Valutazione dell'Ente, Dott.ssa Monia Ibba, con particolare riferimento all'annualità corrente, allegate al presente documento (**Allegato 1**).

2.3.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Per gli enti con meno di 50 dipendenti, L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha posto in consultazione pubblica il documento di Aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, il quale prevede che laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le seguenti circostanze:

- Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- Modifiche organizzative rilevanti;
- Modifiche degli obiettivi strategici;
- Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO.

Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti;

OSSERVATO CHE nel comune di Sant'Andrea Frius 2024 non si sono verificati eventi corruttivi e non sussiste alcuna delle circostanze sopra sinteticamente riportate;

Osservato Inoltre che, il comune di Sant'Andrea Frius ha pubblicato sul proprio sito istituzionale dal 10 gennaio 2025 al 30 gennaio 2025, un avviso di preinformazione rivolto agli stakeholders, per recepire eventuali proposte ed osservazioni.

L'avviso e il modulo per le osservazioni sono reperibili al link: <https://www.comune.santandreafrius.ca.it/safrius/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/215>

Alla scadenza del termine non è pervenuta alcuna osservazione

Si richiama pertanto la deliberazione G.C. n. 10 del 07.02.2025 con il quale il comune di Sant'Andrea Frius ha confermato il PTCPT 2024/2026 con le specifiche circa l'analisi del contesto esterno ed interno all'ente che palesano la possibilità di riconfermare il Piano per l'annualità in corso.

Analisi contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha quale obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione e l'ente operano, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Il comune di Sant'Andrea Frius, compreso nella provincia del Sud Sardegna (a circa 35 km da Cagliari), è eminentemente un paese di collina. Le sue coordinate sono 39° 10' di longitudine est e 39° 29' latitudine nord. È esteso 36,43 km quadrati e confina a sud con Dolianova, Serdiana e Donori, a ovest con Barrali e Ortacesus, a nord con Senorbì e San Basilio e ad est con San Nicolò Gerrei. Questa pluralità di paesi confinanti è un dato di per se stesso indicativo della posizione centrale che esso occupa, trovandosi infatti nello snodo delle strade che partendo dal Campidano conducono in Trexenta e nel Gerrei.

Anche dal punto di vista geologico il territorio costituisce un'area di transizione tra i pianori sottostanti di Donori e i primi contrafforti montuosi del Gerrei, per cui ai depositi alluvionali ciottoloso-sabbiosi si succedono rocce granitoidi, argille eoceniche, scisti metargilliti paleozoici e litologie del terziario.

L'economia di un territorio si sviluppa in 3 distinti settori.

	<p>Il primario è il settore che raggruppa tutte le attività che interessano colture, boschi e pascoli; comprende anche l'allevamento e la trasformazione non industriale di alcuni prodotti (latte, miele).</p> <p>Il settore secondario congloba ogni attività industriale; questa, deve soddisfare bisogni considerati, in qualche modo, come secondari rispetto a quelli cui va incontro il settore primario.</p> <p>Il settore terziario, infine, è quello in cui si producono e forniscono servizi; comprende le attività di ausilio ai settori primario (agricoltura) e secondario (industria). Il terziario può essere a sua volta suddiviso in attività del terziario tradizionale e del terziario avanzato; una caratteristica, questa, delle economie più evolute.</p> <p>Le informazioni sul contesto esterno si possono ricavare dalla relazione periodica sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentata annualmente in Parlamento dal Ministero dell'Interno consultabile all'indirizzo https://www.camera.it/leg18/491?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=documento&numero=005&doc=pdfel</p> <p>Ulteriori informazioni sono desumibili dalle relazioni semestrali relative all'attività svolta e ai risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) scaricabili al link: https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/</p> <p>La relazione ANAC sull'attività svolta presentata alla Camera dei Deputati in data 8 giugno 2023 è reperibile al link: https://www.anticorruzione.it/-/relazione-annuale%202023.</p> <p>Il comune di Sant'Andrea Frius ha un elevato indice di vulnerabilità sociale (ovvero l'esposizione di alcune fasce di popolazione a situazioni di rischio, inteso come incertezza della propria condizione sociale ed economica). Dall'analisi dei dati pubblicati da ISTAT e reperibili al seguente link https://ottomilacensus.istat.it/sottotema/092/092061/15/ si rileva tuttavia come tale indice sia in linea con quello degli altri enti della Regione Sardegna e sia rimasto costante per l'ente in indirizzo dal 1991 ad oggi. Nonostante quindi questi dati inducano ad una riflessione approfondita, gli stessi, tuttavia, non necessariamente si traducono in un'effettiva situazione di disagio materiale e sociale.</p> <p>Infatti, nel complesso il comune di Sant'Andrea Frius ha una bassa incidenza di eventi criminosi in generale e corruttivi in particolare.</p>
<p>Analisi contesto interno</p>	<p>Per l'analisi del contesto interno si ha riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa, che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione.</p> <p>Il comune di Sant'Andrea Frius alla data del 31.12.2024 contava n.11 dipendenti e un segretario comunale in convenzione con altri due enti.</p> <p>Come meglio verrà chiarito nei paragrafi che seguono, dal 18.01.2025 il personale dipendente si è ridotto a n. 10 unità.</p> <p>Ciò premesso, si rileva che a seguito di un importante lavoro di riorganizzazione generale dell'ente culminato con l'adozione della deliberazione di G.C. n. del 2024 La struttura organizzativa del comune di Sant'Andrea Frius è attualmente articolata in tre aree: finanziaria –Amministrativa e Socioassistenziale e tecnica.</p> <p>Nell'anno 2024, Sono stati nominati tre responsabili di servizio titolari di P.o. tra gli apicali dell'ente per il settore finanziario, per il settore amministrativo e per l'area tecnica completando il percorso già avviato nell'anno 2023.</p> <p>Fino al 31.12.2024 facevano capo al settore amministrativo- socioculturale n. 5 dipendenti compreso il titolare di EQ.</p>

(Sul punto si rileva che l'incarico di EQ del settore amministrativo e socio-cultura è stato temporaneamente attribuito al sindaco in ragione delle dimissioni volontarie del funzionario incaricato avvenute con decorrenza 17.01.2025).

L'ente sta pertanto provvedendo all'avvio delle procedure per la sostituzione dello stesso mediante un iter articolato per fasi in ragione del diritto alla conservazione del posto richiesto dal dipendente che preclude al comune intestato di avviare direttamente le procedure per la sostituzione a tempo indeterminato per n. 8 mesi corrispondenti alla durata del periodo di prova nel nuovo ente).

Fanno capo al settore tecnico n. 4 dipendenti compreso il titolare di EQ

Fanno capo al settore finanziario n.2 dipendenti compreso il titolare di EQ

Il modello organizzativo illustrato si iscrive attualmente (a seguito della integrale riorganizzazione che ha visto la riduzione da n. 5 a n.3 aree), in uno schema semplice, tipico degli enti di piccole dimensioni dotati di una struttura amministrativa contenuta e di risorse limitate.

Come previsto nel precedente Piano 2024/2026, nel 2024 l'ente ha provveduto alla totale riorganizzazione e semplificazione della propria struttura organizzativa e ad una conseguente redistribuzione dei processi maggiormente coerente alle dimensioni dell'ente e alla consistenza dell'organico presente in servizio e di quello assunto nel corso dalla precedente annualità 2024.

L'analisi del contesto interno evidenzia inoltre la presenza di una struttura sana, non esposta a rischi corruttivi, rispettosa delle direttive in materia di anticorruzione e trasparenza.

Per meglio chiarire sul punto, Nel 2024:

- nessun dipendente o amministratore ha subito sentenze di condanna per reati contro la P.A., o comunque connesse a fenomeni di corruzione e di cattiva gestione

- non è stato attivato alcun procedimento per responsabilità amministrativa, civile o contabile e nessuno ha subito condanne per maturazione di responsabilità;

- non sono pervenute segnalazioni di illegittimità da parte dei dipendenti, amministratori, cittadini e/o associazioni;

- non sono stati avviati procedimenti disciplinari;

- quanto alle richieste evase di accesso agli atti, si rimanda al registro degli accessi, istituito dall'Ente, visionabile al seguente link:

<https://www.comune.santandreafrius.ca.it/safrius/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/224>

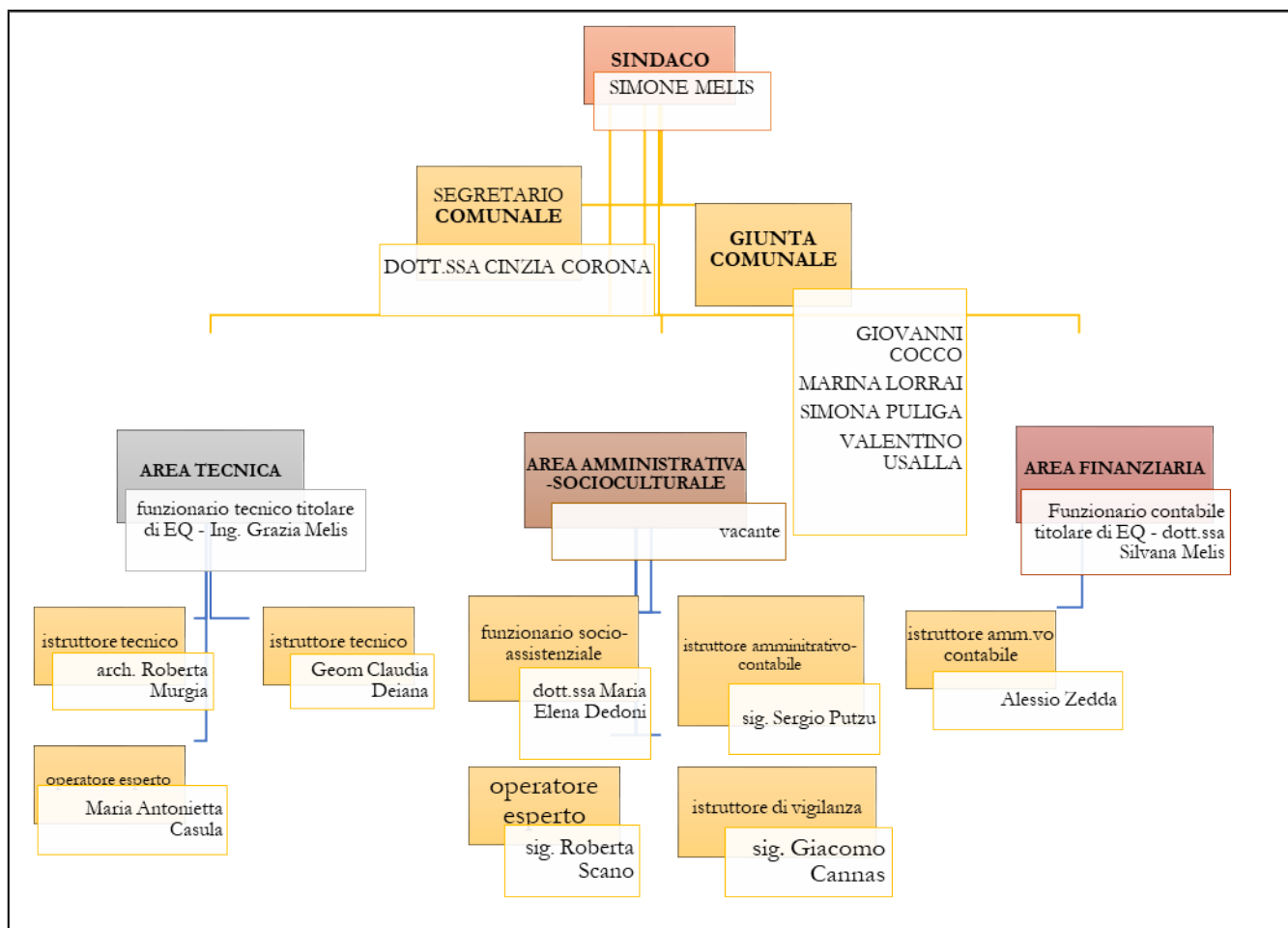
SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Programmazione

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Struttura organizzativa approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 55 del 18/06/2024 risulta attualmente così composta:



Referente per l'effettiva inclusione sociale e accessibilità delle persone con disabilità, art. 6 D.Lgs. 80/2021, come modificato dall'art. 1 del D.Lgs. 222 del 13 dicembre 2023.

Il D.Lgs. 222 del 13 dicembre 2023, pubblicato nella GU del 12 gennaio 2024 n. 9, ha modificato la previsione dell'art. 6 del D.L. 80/2021, inserendo i commi 2 bis e 2 ter, recanti:

«2-bis. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità' anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del

In ottemperanza alle disposizioni normative, pertanto, viene individuato come referente dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità', il responsabile dell'area amministrativo-socioculturale - coadiuvato dal funzionario socio-assistenziale dott.ssa Maria Elena Dedoni

	<p>capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.</p> <p>2-ter. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni di cui al comma 2-bis, anche ricorrendo a forme di gestione associata».</p>	
Azioni concrete per favorire le pari opportunità, ex art. 48 D.Lgs. 198/2006	Piano Azioni Positive 2025/2027 – allegato 2	
Programmazione ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	l'ente dispone del Regolamento sul lavoro agile approvato con il P.I.A.O. 2022/2024 approvato con deliberazione G.C. n. 60 del 04.10.2022	
IL PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE	<p>Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative; 	<p>La formazione si differenzia principalmente in formazione obbligatoria e formazione specialistica. La formazione obbligatoria attiene alle materie dell'anticorruzione, della trasparenza e della</p>

	<p>- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);</p> <p>- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.</p>	<p>privacy, mentre la formazione specialistica, sarà svolta nelle materie di pertinenza dei vari uffici (appalti, urbanistica, lavori pubblici, servizi di stato civile, ecc).</p> <p>L'ente intende dotarsi di un piano della formazione nel corso del 2025 allegato 3</p>
<p>Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027, allegato 4 al presente documento correlato del parere del revisore n.4 del 17.02.2025 dei conti assunto a prot. Dell'ente n. 1193 del 18.02.2025</p>	

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), non è obbligatorio nei Comuni con meno di 15.000 abitanti-. Lo stesso potrà essere comunque effettuato in forma Associata attraverso l'individuazione di un ufficio esistente in ambito provinciale o metropolitano. ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 9, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) previa stipula di apposita convenzione.