



COMUNE DI SERDIANA
Provincia del 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 Serdiana 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. 8 del 06.02.2025 con il quale il comune di Serdiana 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 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	Serdiana	
Indirizzo	via Mons. Saba, 10	
Recapito telefonico	070 7441210	
Indirizzo internet	https://www.comune.serdiana.ca.it/	
e-mail	protocollo@comune.serdiana.ca.it	
PEC	comune.serdiana@pec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	80002650929 - 01320970922	
Sindaco	Avv. Maurizio Cuccu	
Numero dipendenti al 31.12.2024	15	
Numero abitanti al 31.12.2024	2655	

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, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".</p> <p>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.</p>	

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 91 del 24/12/2019 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'allocatione 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, 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 Serdiana nel 2024 non si sono verificati eventi corruttivi e non sussiste alcuna delle circostanze sopra sinteticamente riportate;

Si richiama pertanto la deliberazione G.C. n. 8 del 06.02.2025 con il quale il comune di Serdiana 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.

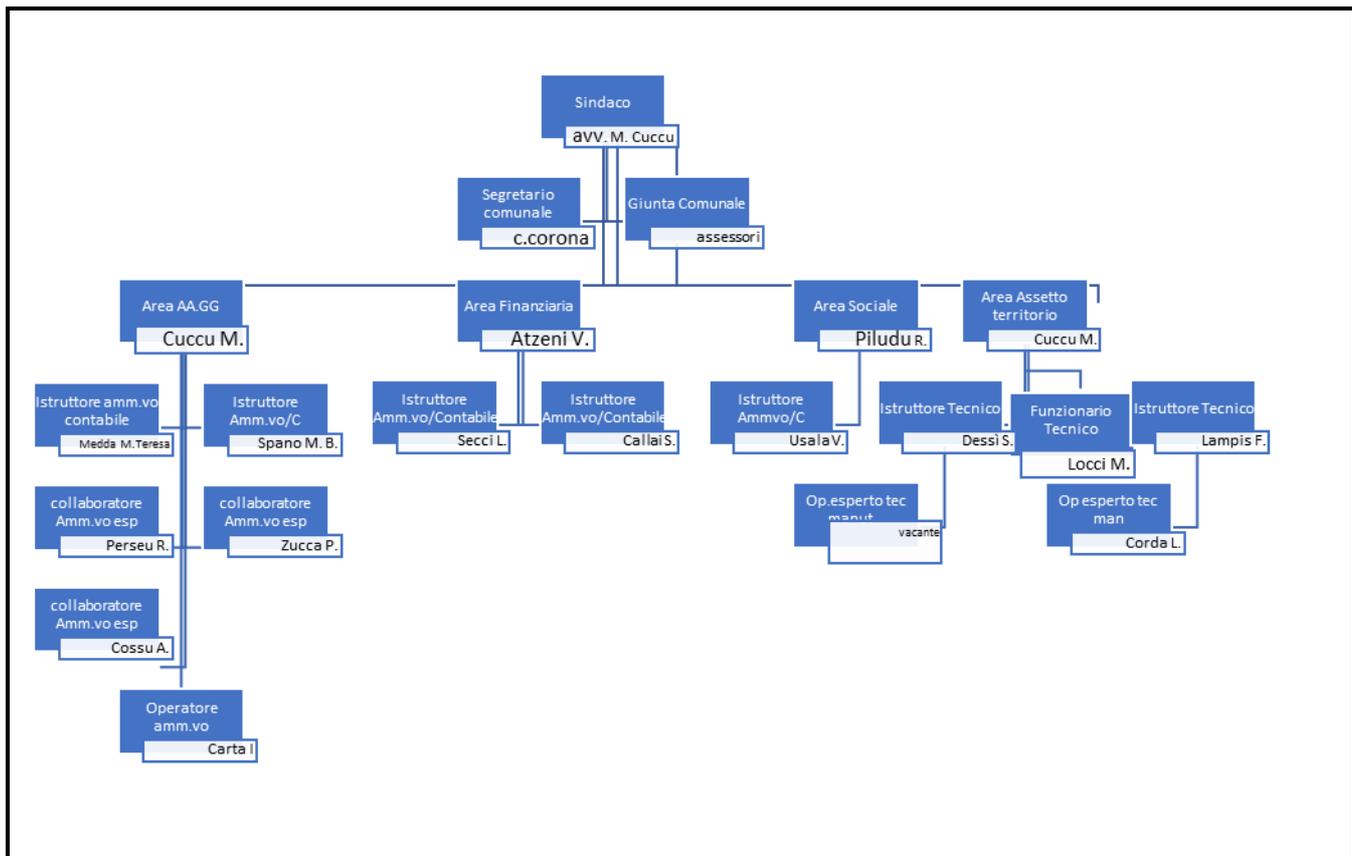
Analisi contesto esterno	Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP 2025-2027 al seguente link: https://servizi.comune.serdiana.su.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/185
---------------------------------	---

Analisi contesto interno	Si rinvia all'analisi di contesto interno effettuata nella SeS del DUP 2025-2027 al link di cui sopra
---------------------------------	---

**SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

Programmazione STRUTTURA ORGANIZZATIVA	La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in Aree – Servizi e Uffici. Al vertice di ciascuna area è posto un dipendente di qualifica Funzionario, (ex categoria D), titolare da CCNL dell'incarico di elevata qualificazione (ex posizione organizzativa), ad eccezione dell'area Affari Generali e area tecnica, la cui responsabilità è attualmente in capo al sindaco come indicato nel grafico sotto riportato.
---	--

--	--



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 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

In ottemperanza alle disposizioni normative, pertanto, viene individuato come referente dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità', il responsabile dell'area socioculturale dott.ssa Rita Piludu

	<p>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».</p>	
<p>Azioni concrete per favorire le pari opportunità, ex art. 48 D.Lgs. 198/2006</p>	<p>Piano Azioni Positive 2025/2027 – allegato 2</p>	
<p>Obiettivi per il miglioramento della salute digitale</p>	<p>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 del Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione Edizione 2024-2026 Aggiornamento 2025 che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.</p> <p><u>L'obiettivo sarà pertanto quello di provvedere all'aggiornamento del piano attualmente vigente per adeguarlo alle nuove direttive</u> di cui di seguito si riportano i principali elementi di innovazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - introduzione del tema IT-Wallet nello “Scenario delle piattaforme nazionali che erogano servizi a cittadini e imprese o altre PA”, nel capitolo 4 – Piattaforme; - l'aggiornamento del tema SUAP-SUE (RA4.1.7) per l'adeguamento al target PNRR; 	

	<ul style="list-style-type: none"> - l'introduzione del nuovo risultato atteso su SIOPE+ (RA4.1.8), con relativi target e linee di azione nel capitolo 4 - Piattaforme; - l'introduzione di undici nuovi strumenti nella Parte terza - Strumenti del Piano <p>oltre all'aggiornamento del Piano triennale per l'informatica, Si ritiene di poter procedere a scorrimento con gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione approvati con deliberazione di G.C. n. 118 del 28/12/2022, il cui dettaglio è consultabile nell'allegato alla deliberazione medesima:</p> <p>Obiettivo 1 - Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali</p> <p>Obiettivo 2: Migliorare l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi</p> <p>Obiettivo 3: Piena applicazione del regolamento europeo EU 2018/1724 (single digital gateway)</p> <p>La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati, vagliando i seguenti indicatori. Vengono valorizzati gli obiettivi da considerare nel triennio.</p>	
--	--	--

INDICATORE	Valore di partenza	Obiettivo 2025	Obiettivo 2026	Obiettivo 2027
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizierogati	0	5	6	7
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegatia SPID				
N. servizi interamente online, integrati efull digital / n. totale servizi erogati				

N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	Tutti				
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	0	70%	90%	100%	
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	SI				
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	70% circa	90%	100%		
Costi sostenuti in investimenti per ICT/costi totali per ICT					
PC portatili	5				
% PC portatili sul totale dei dipendenti	5				
Smartphone	3				
Dipendenti abilitati alla connessione viaVPN	5				
Dipendenti con firma digitale	7				
Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	<p>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 stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.</p> <p>Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.</p> <p>La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.</p>				
	INDICATORE	Valore di partenza	Obiettivo 2025	Obiettivo 2026	Obiettivo 2027

Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	17,37	16,90	16,50	16,20
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	1 P 2	=	=	=
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	Non sussiste			
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	66,74 – Res 71,19% sp. corr	68% 73%	69% 74%	70% 75%

<p>Programmazione ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</p>	<p>Il Comune di Serdiana ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 10/07/2023 alla quale si rinvia.</p>	
<p>IL PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE</p>	<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; - 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); - 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 	<p>La formazione si differenzia principalmente in formazione obbligatoria e formazione specialistica. La formazione obbligatoria attiene alle materie dell'anticorruzione, della trasparenza e della 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>

	valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.	
Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027, allegato 4 al presente documento correlato del parere del revisore dei conti n.1 del 03.02.2025 assunto a prot. Dell'ente n. 2096 del 03.02.2025	

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.