

Comune di Genuri
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 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 azioni positive 2025-27;
- Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027
- Piano della formazione 2025/2027

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 Genuri 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. 09 del 10/02/2025 con il quale il comune di Genuri ha confermato il PTCT 2024/2026 per l'anno 2025;

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

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	Genuri	
Indirizzo	Piazza San Giuliano 3	
Recapito telefonico	0709365128	
Indirizzo internet	https://www.comunedigenuri.it/index.php	
e-mail	protocollo@comune.genuri.vs.it	
PEC	protocollo.genuri@pec.comunas.it	
Codice fiscale/Partita IVA	Codice fiscale 82001570926 Partita IVA: 03854720921	
Sindaco	Sandro Branca	
Numero dipendenti al 31.12.2024	6	
Numero abitanti al 31.12.2024	300	

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. 23 del 27/11/2024 che qui si ritiene integralmente riportata.</p>
2.2. PERFORMANCE
<p>L'art. 6, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, in particolare ai cc. 1 e 2 lett a), dispone:</p> <p>- 1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.</p> <p>- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:</p> <p>a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della</p>

performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

Il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- all'art. 1, c. 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava “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 PEG.”, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

- all'art. 2, c. 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

La presente sezione del PIAO 2024/2026 pertanto è dedicata alla definizione degli obiettivi di performance del 2024.

L'art. 4 c. 2 del d.lgs. 150/2009 stabilisce che il piano della performance, si articola attraverso le seguenti fasi:

- a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla Performance di cui all' art. 10;
- b) Collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse;
- c) Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) Rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico- amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

L'art. 5 del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs n. 74/2017 dispone che gli obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione sono individuati in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nel Piano della performance e programmati: “..in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.”

Gli obiettivi devono essere

- a) Rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) Specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) Riferibili ad un arco di tempo determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) Commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) Confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) Correlati alla qualità e quantità di risorse disponibili.

Le pubbliche amministrazioni redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno, il Piano della

performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

DEFINIZIONE OBIETTIVI

Gli obiettivi del presente piano sono stati definiti in relazione alle esigenze primarie dell'Ente, sulla base degli indirizzi del Sindaco e degli Assessori, ed in coerenza con gli obiettivi di Bilancio 2024, indicati nei documenti programmatici ed in particolare nel Documento Unico di Programmazione (DUP), recante i programmi che l'Amministrazione intende realizzare;

Detti obiettivi devono essere misurabili in termini concreti e riferibili ad un arco temporale determinato, normalmente corrispondente ad un anno;

I Responsabili delle singole Unità Organizzative (per questo Ente Responsabili di Servizio) rispondono del risultato della loro attività sotto il profilo dell'efficacia (soddisfacimento dei bisogni), dell'efficienza (completo e tempestivo reperimento delle risorse e contenimento dei costi di gestione) nonché delle procedure di reperimento e di acquisizione dei fattori produttivi, salvo che quest'ultima sia assegnata ad un'Unità di supporto;

L'attività di sovrintendenza e coordinamento delle funzioni ed attività dei Responsabili Servizi è svolta istituzionalmente dal Segretario Comunale;

Il piano degli obiettivi per il 2024, come meglio dettagliato nel prospetto seguente e in armonia con il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance è composto da:

- Scheda valutazione Performance organizzativa Ente,
- Scheda dirigenza Titolare di EQ Servizio Amministrativo e finanziario,
- Scheda dirigenza Servizio socio assistenziale culturale,
- Scheda dirigenza Titolare di EQ Servizio tecnico,
- Scheda di valutazione dipendenti;

I Responsabili Servizio provvederanno ad assegnare gli obiettivi specifici al personale incaricato nella propria unità organizzativa;

Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Performance per il triennio 2025-2027, come validato dal Nucleo di Valutazione dell'Ente, composto in forma collegiale dal Segretario comunale e dal componente esterno Dott. Riccardo Scintu, 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 Genuri 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. 9 del 10/02/2025 con il quale il comune di Genuri ha confermato il PTCPT 2024/2026 per l'anno 2025;

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.

Genuri è un piccolo paese della Marmilla alle pendici della Giara di Gesturi a 243 metri s.l.m. ed ha una superficie di 7,5 Km a vocazione prevalentemente agro pastorale. Il territorio che circonda il centro abitato è difatti caratterizzato dalla presenza di campi di grano e legumi, da numerosi vigneti nonché di numerosi ulivi plurisecolari, dai quali si ricava un pregiato olio d'oliva.

Per quanto concerne il contesto socio-economico, si evidenzia che nel Comune di Genuri, i redditi derivano prevalentemente da pensioni, in quanto la popolazione ha una età prevalentemente anziana. Ciò ha difatti reso necessario implementare anche i servizi rivolti agli anziani, come l'assistenza domiciliare comunale, i progetti ritornare a casa, i piani personalizzati della 162/98, le attività ricreative e di prevenzione attivate nel centro di aggregazione sociale.

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>

Ulteriori informazioni sono desumibili dalle relazioni semestrali relative all'attività svolta e ai risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) scaricabili al link:

<https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>

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>.

Nello specifico, per quanto concerne il territorio dell'ente, anche attraverso l'analisi dei dati in possesso del Comando di Polizia Locale si evidenzia preliminarmente la non sussistenza di fenomeni illeciti.

Non si registrano aspetti di particolare rilievo concernenti la sicurezza pubblica.

L'attività di prevenzione e repressione viene svolta dalla Stazione dei Carabinieri ubicata presso il Comune di Barumini, con l'ausilio della Polizia Locale.

L'occupazione, specialmente per quanto riguarda i giovani e le donne, presenta situazioni allarmanti, come si evince dall'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 con la sola eccezione del dato relativo all'Incidenza di giovani fuori dal mercato del lavoro e dalla formazione per il quale si registra un forte incremento dal 2001 al 2011.

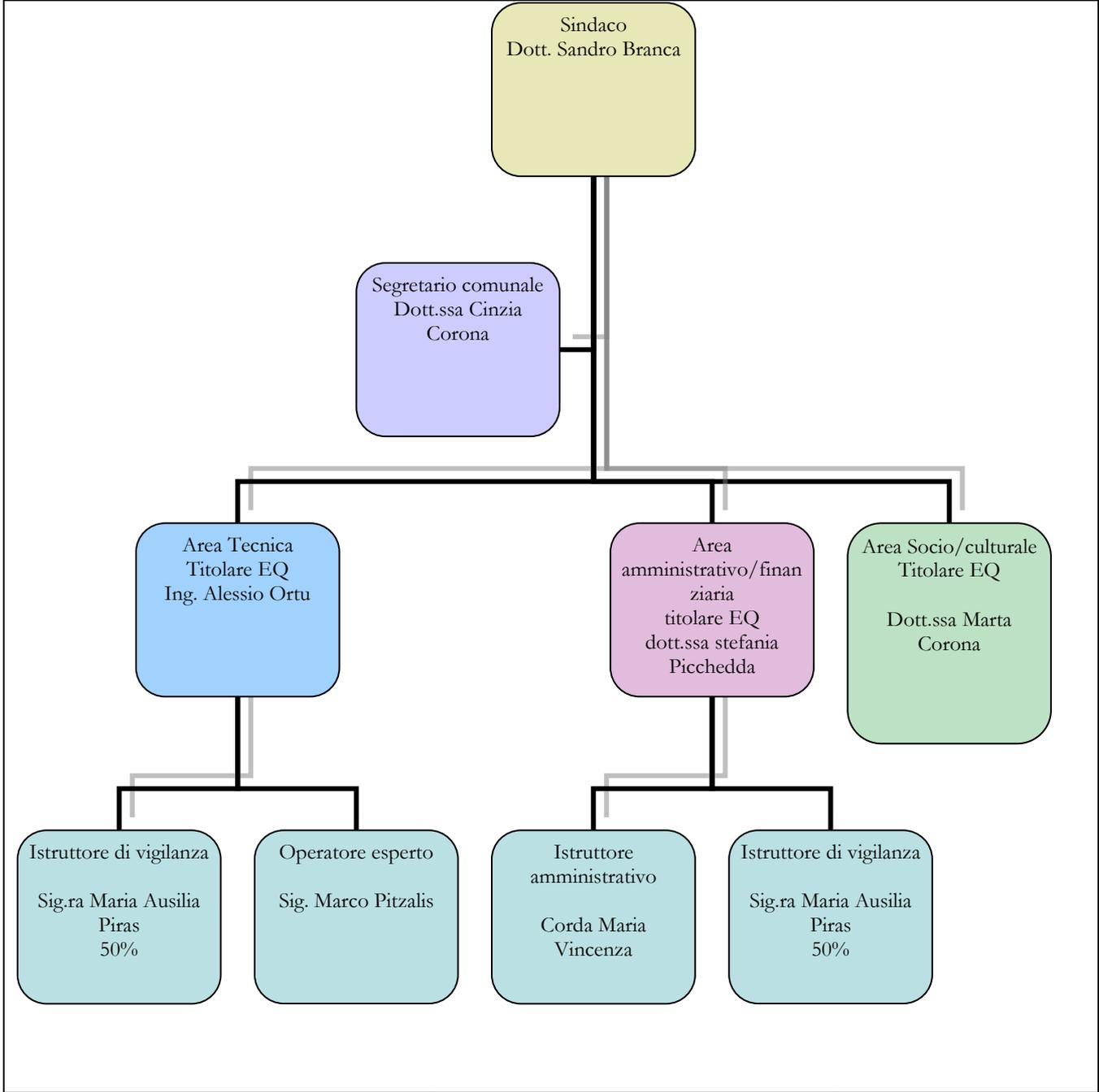
Nonostante quindi questi dati inducano ad una riflessione approfondita, gli stessi, tuttavia, non necessariamente si traducono in un'effettiva situazione di disagio materiale e sociale.

	<p>Infatti, nel complesso il comune di Genuri ha una bassa incidenza di eventi criminosi in generale e corruttivi in particolare.</p>
Analisi contesto interno	<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 Genuri ha attualmente 6 dipendenti e un segretario comunale in convenzione con altri due enti.</p> <p>La struttura organizzativa dell'ente è attualmente articolata in 3 aree: tecnica – sociale e amministrativa/finanziaria a cui fanno capo rispettivamente n. 3 responsabili incaricati di EQ.</p> <p>Il modello organizzativo sinteticamente descritto si iscrive in uno schema elementare, semplice e poco strutturato, tipico degli enti di piccole dimensioni, con una struttura amministrativa dotata di risorse limitate. Il numero di dipendenti effettivamente in servizio appare complessivamente in linea con quello di enti di pari dimensioni in tutti i settori di riferimento.</p> <p>Il personale possiede un buon livello di competenze professionali nello specifico ambito settoriale assegnato, anche se necessiterebbe di maggiore conoscenza dei sistemi e delle tecnologie informatiche da sviluppare attraverso apposite giornate formative.</p> <p>Il titoli di studio posseduti dai dipendenti sono suddivisi in tale maniera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 3 titoli di scuola secondaria di 2° grado, posseduti dai 2 dipendenti posizionati nell'area degli istruttori e dal dipendente posizionato nell'area degli operatori esperti; - n. 3 titoli di laurea magistrale, posseduti dai dipendenti posizionati nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione titolari di EQ. <p>L'analisi del contesto interno evidenzia comunque la presenza di una struttura sana, non esposta a rischi corruttivi, rispettosa delle direttive in materia di anticorruzione e trasparenza.</p> <p>Per meglio chiarire sul punto, nel 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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://comunedigenuri.it/index.php/ente/trasparenza/10071.
Mappatura dei processi	<p>si confermano per l'anno 2025 le misure già adottate nel piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024/2026, consultabile al seguente link:https://www.comunedigenuri.it/download/eyJpdil6ImRjUDJFT2RZY0U5RmJwYlNtVUw4L1E9PSIsInZhbHVlIjoiaiy95bkxnYzJFNHo1aiswYjUrWG41MG9oU1NsMFBacVRVNzA2K0ZIZDdZUT0iLCJtYWMiOiIxMjU5OWQ2NDRkMDI0NjRhNDhiMTAyNzJmZDNiMGRhNjNkNGRiNzdkN2QzMDk3NTU2YWQ0MmI4NTdjMzMzYzViIiwidGFuIjoiaiy0=/gc_2022_00053_a1.pdf</p>

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

		NOTE
<p>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.</p>	<p>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 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>In ottemperanza alle disposizioni normative, pertanto, viene individuato come referente dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità, la Dott.ssa Marta Corona, Funzionario socio-assistenziale con incarico di EQ.</p>

Programmazione STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Struttura organizzativa approvata con deliberazione di Giunta comunale n.50 del 10/08/2017	



Azioni concrete per favorire le pari opportunità, ex art. 48 D.Lgs. 198/2006	Piano Azioni Positive 2025/2027 – allegato 3.1	
---	--	--

<p>Programmazione ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</p>	<p>Il comune di Genuri ha adottato il Regolamento sul lavoro agile approvato con deliberazione G.C. n.41 del 01/06/2022 al quale specificatamente 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 valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo. 	<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 che qui si allega - allegato 3.2</p>
<p>Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027, allegato 3.3 al presente documento correlato del parere del revisore dei conti assunto a prot. Dell'ente n. 772 del 28/02/2025</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.