



**COMUNE DI SANZA**

**PROVINCIA DI SALERNO**

**Tel. 0975/322536/7- fax 0975/322626**

**PIANO  
INTEGRATO DI ATTIVITA'  
E ORGANIZZAZIONE  
(PIAO)  
2025 - 2027**

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

Approvato dalla Giunta comunale con la delibera n. 6 del 23 gennaio 2025

## Sommario

Premesse .....	3
Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione .....	4
Sezione 2 - Valore pubblico, performance e Anticorruzione .....	6
2.1 Valore pubblico .....	6
2.1.2 Semplificazione e digitalizzazione .....	6
2.2 Performance.....	7
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	9
Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano .....	9
Premessa .....	9
3.1 Struttura organizzativa.....	10
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	11
3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale .....	12
3.4 Formazione del personale .....	12
Mappa di approvazione dei documenti di riferimento del PIAO .....	13

## **Premesse**

### **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.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

### **Riferimenti normativi**

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

A seguito del differimento al **28 febbraio 2025** del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025), per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al **30 marzo 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.

### **Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione**

<b>Denominazione</b>	Comune di Sanza
<b>Anno di nascita del comune</b>	Basso medioevo
<b>Sede</b>	Piazza XXIV Maggio 1 – Sanza (SA);
<b>Codice Fiscale – Partita IVA</b>	83002260657 – 02854170657
<b>Sindaco</b>	Esposito Vittorio - In carica dal 12 giugno 2017 (primo mandato) e rieletto nell'elezione del 12 giugno 2022

<b>Assessori</b>	Lettieri Antonio (Vicesindaco) Citera Marianna
<b>Consiglieri Comunali</b>	Lettieri Antonio Citera Marianna Cozzi Francesco Antonio Marotta Angelo Peluso Ivan Vitolo Marisa De Masi Francesco Citera Antonio Losinno Francesca Curcio Demetrio
<b>Segretario Comunale</b>	Al momento dell'adozione del P.I.A.O. 2025 – 2027 la sede di segreteria comunale è vacante. È stata avviata la procedura di nomina del segretario comunale titolare con la pubblicizzazione della sede al fine del recepimento delle manifestazioni di interesse.
<b>Vice Segretario</b>	Dott. Francesco Paolo
<b>Personale al 31 dicembre 2024</b>	10 a tempo indeterminato 3 a tempo determinato (Ex art 110 TUEL) 1 a tempo determinato (Staff del sindaco)
<b>Numero abitanti al 31 dicembre 2024</b>	2.362
<b>Comparto di appartenenza</b>	Enti locali
<b>Statuto</b>	Approvato dal Consiglio Comunale nella seduta del 16.11.1998 con deliberazione n. 76, modificato dal Consiglio Comunale il 28.12.2003 con deliberazione n. 35

<b>Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi</b>	Approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 05.05.2011- modificato con Delibera di Giunta n. 10 del 20.01.2022
<b>Sito Web</b>	<a href="https://www.comune.sanza.sa.it">https://www.comune.sanza.sa.it</a>
<b>PEC</b>	protocollo@pec.comune.sanza.sa.it
<b>Codice Istat</b>	I410

## **Sezione 2 - Valore pubblico, performance e Anticorruzione**

### **2.1 Valore pubblico**

Nel concetto di “Valore pubblico” è racchiuso il miglioramento del livello complessivo di benessere dei cittadini, delle imprese e degli stakeholder, nelle varie prospettive (economica, sociale, ambientale, sanitaria ecc.) da generare attraverso l'azione dell'apparato comunale. A questo risultato, misurabile in termini di impatto, anche attraverso indicatori di benessere equo e sostenibile, sono orientate le pianificazioni strategiche definite dagli organi comunali.

La pianificazione strategica comunale viene esplicitata attraverso due documenti fondamentali: il programma di mandato del Sindaco, previsto dal comma 3 dell'art. 46 del D. LGS. 18 agosto 2000, n. 267 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali” e il Documento Unico di Programmazione, disciplinato dall'articolo 170 del richiamato decreto legislativo.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione.

Il programma di mandato del sindaco è stato approvato con la deliberazione del Consiglio comunale n. 28 del 27 agosto 2022, mentre il DUP attualmente vigente è quello approvato con deliberazione consiliare n. 29 del 23 dicembre 2024. A questi documenti si rinvia per un'analisi approfondita della pianificazione strategica comunale.

#### **2.1.2 Semplificazione e digitalizzazione**

In materia di digitalizzazione e di informatizzazione dell'Ente, il comune di Sanza è stato da sempre un Ente virtuoso. Dopo aver realizzato, nel corso dei primi mesi del 2022 “**lo sportello virtuale del cittadino**”, sono state finanziate e portate a compimento i seguenti progetti PNRR:

- 1.4.1 “ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI – COMUNI (APRILE 2022)” – M1C1 PNRR Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”;

- 1.4.4 “Misura 1.4.4 – SPID CIE” Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”

Le misure hanno portato alla creazione di un sito internet aggiornato, all'integrazione e al completamento dello sportello del cittadino, all'integrazione dei servizi con SPID e CIE, alla creazione di un'APP dedicata del Comune di Sanza (SanzApp), nonché all'aggiornamento professionale dei dipendenti dell'Ente.

La misura 1.2 “ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI” è stata realizzata, con il passaggio in cloud di tutti gli archivi dello Stato civile, Tributi, Anagrafe e Contabilità Generale;

La 1.4.3 “Misura 1.4.3 ADOZIONE PIATTAFORMA PAGO PA” – è in fase di realizzazione, quale unica formula di riscossione prevista per la Pubblica Amministrazione.

## 2.2 Performance

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 162 del 30 dicembre 2010, e successivamente modificato e integrato con le deliberazioni di g.c. n. 117/2017 e n. 75/2019.

Il ciclo della performance prende avvio con la deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 23 gennaio 2025, di approvazione del PEG e degli obiettivi di performance, delibera che costituisce allegato parte integrante e sostanziale del presente Piano (Allegato 1).

La struttura organizzativa del comune è quella definita dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 20 gennaio 2022 di adozione del regolamento per la disciplina delle Aree – dei Servizi e delle posizioni organizzative.

In base a tale deliberato e con il decreto sindacale n. 1 del 31.01.2022 di “Nomina dei responsabili di Arre e Servizi e attribuzione competenze e risorse umane, l'organizzazione dell'Ente è strutturata in:

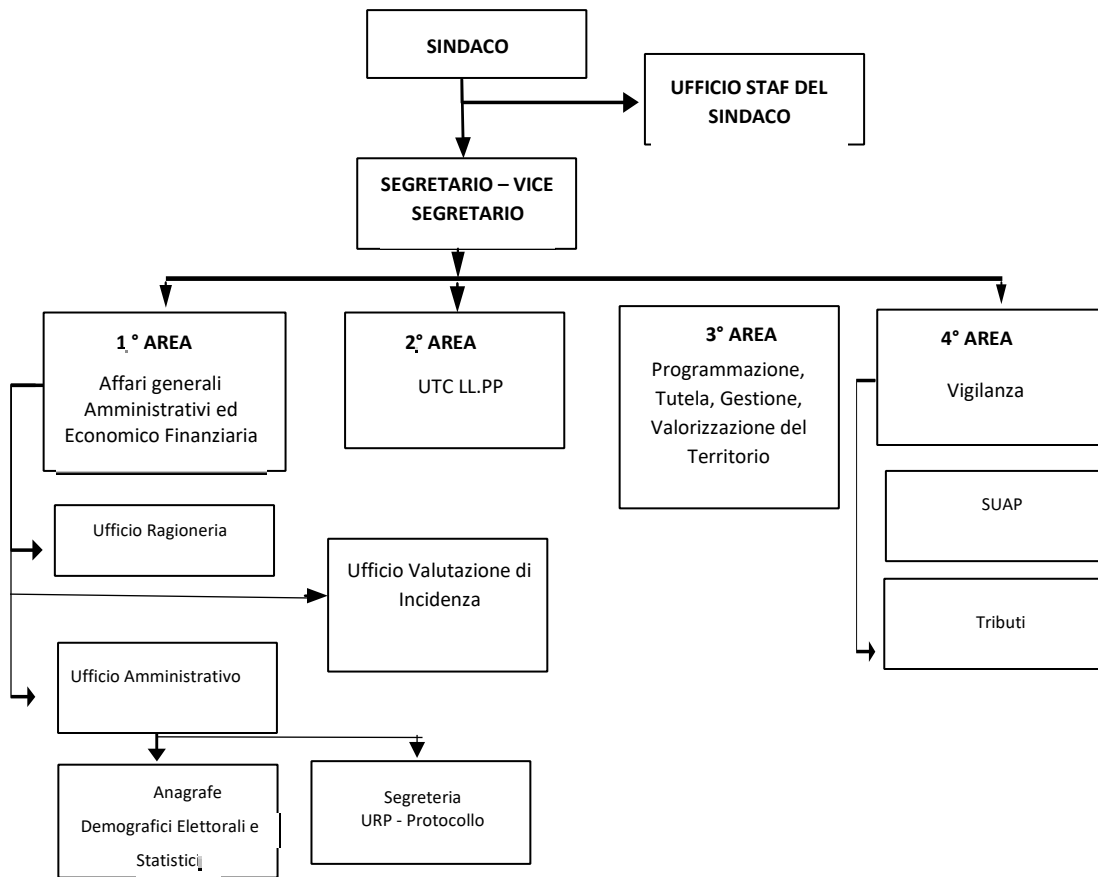
- **Area Affari Generali Amministrativa ed Economico finanziaria**, include il Vicesegretario, comprende n. 01 Posizione Organizzativa, e costituisce il tavolo intersettoriale di coordinamento con il Segretario Comunale. Alla P.O. è stata assegnata la responsabilità dell'**Ufficio di Valutazione di Incidenza** con Decreto Sindacale. N. 8 del 23.09.2022

- **Area Tecnica comprendente** n. 01 Posizione Organizzativa,

- **Area gestione tutela e valorizzazione del territorio comprendente** n. 01 Posizioni Organizzativa;

- **Area Vigilanza igiene urbana ed ambientale con Tributi, SUAP e Rifiuti** comprendente n. 01 Posizione Organizzativa.

La struttura sopra descritta è rappresentata nel seguente diagramma:



Il Comune si è dotato di un sistema di misurazione e valutazione della performance nell'anno 2010, improntato ai criteri della partecipazione e della trasparenza, con le seguenti finalità:

- comunicare con chiarezza ai dipendenti in servizio quali sono le prestazioni attese (risultati attesi e standard di comportamento), fornendo punti di riferimento per la prestazione lavorativa;
- sollecitare l'apprendimento organizzativo e favorire un atteggiamento di continua autovalutazione;
- spingere verso traguardi di miglioramento e di crescita professionale;
- responsabilizzare su obiettivi sia individuali che collettivi;
- valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale dei dipendenti.

Le azioni dello "SMiVaP" consistono in un mix rappresentato, da un lato, dalle performance operative, le prestazioni di risultato e, dall'altro, dalle performance organizzative (c.d. competenze/comportamenti organizzativi) e si compone delle seguenti fasi:

- 1) assegnazione degli obiettivi;
- 2) monitoraggi e verifiche degli obiettivi programmati;
- 3) misurazione e valutazione finalizzate alla rendicontazione sociale;
- 4) valutazione finale;
- 5) procedure di conciliazione.



L'individuazione degli obiettivi è definita con l'approvazione nelle linee guida di mandato e con la redazione annuale degli atti di programmazione finanziaria dell'ente (Bilancio, Relazione previsionale e programmatica, PEG e PDO).

Il processo si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'assegnazione delle risorse;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Al fine di integrare e rendere conforme alla realtà amministrativa dell'ente il ciclo della performance si è provveduto a redigere il piano degli obiettivi per l'anno 2025, inserito come da normativa vigente, nel PEG, che si allega al presente quale parte integrante e sostanziale Allegato "1A".

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

Per quanto attiene alla metodologia adottata e ai soggetti deputati alla prevenzione e della corruzione, si rimanda al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2023 - 2025, parte integrante del PIAO 2023 – 2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 12 ottobre 2023.

Per il triennio 2025 – 2027 si procede alla verifica e all'aggiornamento delle schede di mappatura dei processi nelle aree a rischio corruttivo indicate in premessa (Allegato "1B"), vale a dire:

- 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.

## **Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano**

### **Premessa**

In questa sezione è sintetizzato il modello organizzativo adottato dall'Ente. Il dettaglio e tutti riferimenti sono riportati nel Piano Triennale del Fabbisogno del Personale approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 5 del 23.01.2025 (Allegato 1C):

- La struttura organizzativa;

- livelli di responsabilità organizzativa, numero di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati

### 3.1 Struttura organizzativa

Come sopra rappresentato nell'organigramma al punto 2.2, la struttura organizzativa del comune è quella definita dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 20 gennaio 2022 di adozione del regolamento per la disciplina delle Aree – dei Servizi e delle posizioni organizzative.

In base a tale deliberato e con il decreto sindacale n. 1 del 31.01.2022 di “Nomina dei responsabili di Arre e Servizi e attribuzione competenze e risorse umane, l'organizzazione dell'Ente è strutturata in:

- **Segretario – Vicesegretario:** il Vicesegretario svolge le funzioni di segretario comunale, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, dai regolamenti comunali e dai decreti del Sindaco. Al Segretario Comunale, tra le altre, è stata assegnata la responsabilità gestione servizio personale (esclusa la gestione economica), con competenza in materia di procedure d'accesso per l'acquisizione di personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato (concorsi, selezioni, graduatorie: bandi, nomina commissioni, liquidazione compensi, etc.), con decreto sindacale n. 2 del 16 marzo 2023. In assenza del segretario Generale le dette funzioni sono assegnate al ViceSegretario;
- **Area Affari Generali – Economico finanziaria,** include il Vicesegretario, comprende n. 01 posizione organizzativa, e costituisce il tavolo intersettoriale di coordinamento con il Segretario Comunale. Con Decreto Sindacale n. 8 del 23.09.2022 è stata assegnata anche la responsabilità dell'Ufficio di Valutazione di Incidenza;
- **Area Tecnica comprendente** n. 01 posizione organizzativa,
- **Area gestione tutela e valorizzazione del territorio comprendente** n. 01 posizione organizzativa;
- **Area Vigilanza igiene urbana ed ambientale con Tributi, SUAP e Rifiuti** comprendente n. 01 posizione organizzativa;

Le disposizioni relative alle modalità di funzionamento degli uffici trovano la loro disciplina nel “Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi” approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 05.05.2011, modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 20.01.2022

La dotazione organica attuale prevede un organico di 14 unità rapportato nelle diverse categorie secondo quanto illustrato dalla tabella seguente.

Settore	Profili Professionali	Cat.	Attuale situazione
Staff del Sindaco	Giornalista	<b>C</b>	1- p.t.
Area Amministrativa Affari Generali Ed Economico Finanziaria	Area dei Funzionari e di Elevata Qualificazione Contabile Amministrativo	<b>D</b>	1 – part time 18 ore art.110 TUEL
	Istruttore Amministrativo	<b>C</b>	0
	Operatore Amministrativo	<b>B</b>	2
	Istruttore Contabile	<b>C</b>	0
	Operatore Contabile	<b>B</b>	1

Area Lavori Pubblici	Area dei Funzionari e di Elevata Qualificazione - Tecnico	<b>D</b>	1 - part time 18 ore art. 110 TUEL
	Istruttore Tecnico	<b>C</b>	0
	Operatore Tecnico	<b>B</b>	2
	Operaio	<b>A</b>	0
Area Programmazione e gestione del territorio	Area dei Funzionari e di Elevata Qualificazione Tecnico	<b>D</b>	1 – art.110 TUEL
Area Vigilanza SUAP e Tributi	Area dei Funzionari e di Elevata Qualificazione Amministrativo Contabile	<b>D</b>	1
	Istruttore di Vigilanza	<b>C</b>	1 – part time 22 ore
	Istruttore amministrativo	<b>C</b>	0
	Operatore Tributi	<b>B</b>	1
	Ausiliari	<b>B</b>	2
<b>Totale Posti</b>			<b>14</b>
<b>Cat, D</b>			<b>4</b>
<b>Cat, C</b>			<b>2</b>
<b>Cat, B3</b>			<b>0</b>
<b>Cat, B</b>			<b>8</b>
<b>Cat, A</b>			<b>0</b>
<b>f.t.</b>			<b>9</b>
<b>p.t.</b>			<b>5</b>

### Piano delle Azioni Positive

Nelle more della nomina del nuovo CUG, il quale ha predisposto la proposta di Piano Piano delle azioni positive 2021/2023, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 08 luglio 2021 , in questa sede si conferma il precedente Piano, allegato 1D alla presente.

Nell'organico del Comune di Sanza si contano 6 donne 8 uomini.

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

#### Premessa

La pandemia da Covid-19 ha reso lo smart working o lavoro agile la modalità ordinaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, accelerando un processo avviato con la legge 22 maggio 2017, n. 81, " Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

All'articolo 18 la richiamata normativa recita: "...allo scopo di incrementare la competitività' e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici

*per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva..."*

La possibilità di lavorare da remoto non è stata posta in essere dal Comune di Sanza se non in modo marginale in quanto non se ne è riscontrata l'esigenza e le misure adottate per contrastare la pandemia sono risultate efficaci e i servizi sono stati sempre assicurati in presenza.

Terminata la situazione emergenziale, le disposizioni ministeriali hanno imposto una generale riduzione dell'utilizzo dello smart working, prevedendo che la prestazione lavorativa debba essere svolta prevalentemente in presenza, ed eliminando le facilitazioni procedurali vigenti nel periodo pandemico. Ad oggi, la modalità del lavoro agile non può essere instaurata senza la formalizzazione di un accordo tra l'amministrazione ed il lavoratore.

### **3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale**

Per quanto riguarda il fabbisogno di personale il dettaglio è riportato nella Relazione del Responsabile dell'Area Finanziaria sul Piano Triennale del fabbisogno del personale allegato al presente PIAO al quale si rimanda. La delibera di Giunta Comunale n. 5 del 23 gennaio 2025 di approvazione del Piano Triennale del fabbisogno del personale del Comune di Sanza è parte integrante e sostanziale del presente Piano.

### **3.4 Formazione del personale**

La dimensione ridotta dell'ente e la notevole diversificazione di attività dei vari addetti non consente la definizione di veri e propri piani formativi a livello di ente.

La strategia adottata è quella di prevedere dei budget di spesa per i vari servizi, attraverso i quali, i responsabili dei settori possono fornire ai dipendenti gli aggiornamenti che si rendono necessari in funzione delle innovazioni normative che si determinano nelle diverse materie. Nello specifico:

#### **Piano formativo per il triennio 2025 – 2027**

**Interventi Formativi anno 2025/2027 sui temi dell'Anticorruzione (L. n. 190/2012), della Trasparenza (D. Lgs. n. 33/2013), della Privacy (D. Lgs. n. 196/2003 e nuovo Regolamento Europeo n. 679/2016), della Digitalizzazione (D. Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.), codice disciplinare e normativa sull'accesso agli atti:**

#### **Formazione generale destinata a tutto il personale di tutte le aree**

Il personale individuato deve adempiere agli obblighi di formazione mediante la partecipazione, anche on line:

- a. Degli specifici corsi di formazione messi a disposizione dall'Asmel;
- b. Dei corsi che verranno organizzati in sede direttamente dal responsabile di D.P.O;
- c. Dei corsi che verranno organizzati in sede direttamente dal O.I.V.;
- d. Corsi messi a disposizione dalla scuola Regionale di Polizia locale;
- e. Corsi messi a disposizione dalla piattaforma <https://www.pianoformazionerup.org>

### **Mapa di approvazione dei documenti di riferimento del PIAO**

<b>DOCUMENTO</b>	<b>ENTE APPROVANTE</b>	<b>ATTO DI APPROVAZIONE</b>
DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUPS) 2025-2027	COMUNE DI SANZA	D.C.C. N. 29 DEL 23/12/2024
BILANCIO DI PREVISIONE 2025 - 2027	COMUNE DI SANZA	D.C.C. N. 30 DEL 23/12/2024
PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) 2025-2027	COMUNE DI SANZA	ALLEGATO AL PIAO 2025 – 2027 D.G.C. N. 04 DEL 23/01/2025
PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA 2023-2025	COMUNE DI SANZA	ALLEGATO AL PIAO 2023-2025 D.G.C. n. 77 DEL 12/10/2023
SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE	COMUNE DI SANZA	D.G.C. n. 162 DEL 30/12/2010, successivamente modificato e integrato con le D.G.C. n. 117/2017 e n. 75/2019
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNO DI PERSONALE	COMUNE DI SANZA	ALLEGATO AL PIAO 2025 – 2027 D.G.C. N.5 DEL 23/01/2025