



Comune di
Isola Vicentina

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027**

(Art. 6, commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 09/04/2025

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in 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 Piano Integrato di Attività e Organizzazione che ha durata triennale, è aggiornato annualmente ed è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione), agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190 del 2012 e del Decreto Legislativo n. 33 del 2013 e nel rispetto 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 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del sopra citato Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 30 giugno 2022, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera 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'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Isola Vicentina

Regione:	Veneto
Provincia:	Vicenza
Indirizzo:	Via G. Marconi 14
Codice fiscale:	80014150249 – Partita IVA 00740270244
Codice ISTAT:	024048
Codice catastale:	E354
Superficie:	27 km ²
Sindaco:	Francesco Enrico Gonzo
Numero dipendenti al 31/12/2024:	31 dipendenti a tempo indeterminato
Numero abitanti al 31/12/2024:	10.348
Sito internet:	https://www.comune.isola-vicentina.vi.it/
E-mail:	info@comune.isola-vicentina.vi.it
PEC:	isolavicentina.vi@cert.ip-veneto.net

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi, sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

2.1 Sottosezione di programmazione: Valore pubblico

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica e della cittadinanza.

Ai sensi dell'art. 6 del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione n. 132/2022, all'art. 3, 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, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 60 del 19/12/2024 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Sottosezione di programmazione : Performance

L'Ente, avendo meno di 50 dipendenti, non è tenuto alla redazione della presente sezione (art. 1, comma 3, del D.P.R. n. 81/2022 e art. 6 al DM 24/06/2022).

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive nel contesto organizzativo e di lavoro; al suo interno devono essere contenuti obiettivi, tempi, risultati attesi e risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualità di condizione tra uomini e donne che lavorano all'interno dell'ente.

Il D. Lgs. 11/04/2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23/05/2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla legge 10/04/1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La Direttiva 23/05/2007 del Ministro per le riforme e innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, sulle misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle diversità, considerandole come fattore di qualità.

Il Comune di Isola Vicentina ha approvato il Piano delle azioni positive per le pari opportunità 2022-2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 03/09/2022.

Per il corrente anno si riconferma quanto deliberato con la predetta delibera.

Obiettivi del piano: favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Azioni positive del piano

“Nel rispetto degli artt. 7, comma 4, e 57, comma 1, lett. C) del D,Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.1999 il piano si propone di:

- a) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere:
 - a tutti di dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale in collaborazione con i responsabili di Struttura;
 - ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Struttura;
- b) promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- c) assicurare nelle commissioni di concorso e/o di selezione la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
- d) redigere bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- e) favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;
- f) in presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare;
- g) in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina. Durata del Piano, pubblicazione e diffusione Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.”

2. 3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sottosezione verrà approvata con separata deliberazione di Giunta Comunale.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

Ai sensi del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, da ultimo modificato dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 11/11/2020, risulta la seguente struttura organizzativa:

SEGRETARIO GENERALE

SETTORI	SERVIZI
1° AMMINISTRATIVO - CONTABILE	segreteria
	personale
	contratti
	protocollo
	u.r.p.
	servizi all'infanzia e per i minori, istruzione
	cultura, sport e tempo libero
	biblioteca
	sociale
	anagrafe, demografici ed elettorale
	polizia mortuaria
	bilancio e contabilità
	tributi
	economato
sistema informatico	
2° LAVORI PUBBLICI – ECOLOGIA - PATRIMONIO	lavori pubblici
	gestioni e manutenzioni
	ecologia, ambiente, sanità e igiene pubblica
	demanio e patrimonio
3° URBANISTICO – EDILIZIA PRIVATA – ATTIVITA’ PRODUTTIVE	pianificazione urbanistica
	disciplina e vigilanza attività edilizia privata
	commercio – attività produttive

Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL e dell'art. 34 del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, le Posizioni Organizzative sono state conferite ai sotto elencati Funzionari con decreto del Sindaco n. 5 del 28/06/2024 e con successivi decreto del Sindaco n.1 del 07/01/2025 e nr.4 del 14/02/2025 per i seguenti periodi :

SETTORE	DIPENDENTE
Responsabile Settore Amministrativo Contabile	Dal Santo Ettore –dal 01/07/2024 al 31/12/2026
Responsabile Settore LL.PP.- Ecologia - Patrimonio	Toniolo Francesco –dal 01/07/2024 al 15/02/2025
Responsabile Settore LL.PP.- Ecologia - Patrimonio	Sartori Giulio – dal 16/02/2025 al 31/12/2026
Responsabile Settore Urbanistica - Edilizia	Marangoni Daniele – dal 01/07/2024 al

Personale dipendente in servizio al 31 dicembre 2024 a tempo indeterminato suddiviso per categoria e orario nei rispettivi 3 Settori:

Settore Amministrativo-Contabile: n. 19 dipendenti

- n. 1 funzionario amministrativo contabile EQ - responsabile di settore
- n. 2 funzionari amministrativi contabili EQ (di cui 1 part time 30 h)
- n. 1 funzionario EQ assistente sociale
- n. 12 istruttori amministrativi contabile (di cui 2 part time 25 h)
- n. 1 istruttore tecnico
- n. 1 operatori amministrativi contabili esperti
- n. 1 operatore esperto (part time 28 ore)

Settore Lavori Pubblici – Ecologia - Patrimonio: n. 9 dipendenti a tempo indeterminato

- n. 1 funzionario tecnico – responsabile di settore
- n. 4 istruttori tecnici
- n. 4 operatori tecnici esperti

Settore Urbanistica – Edilizia Privata – Attività Produttive: n. 3 dipendenti

- n. 1 funzionario tecnico – responsabile di settore
- n. 2 istruttori tecnici (n. 1 part time 32 ore – n. 1 part time 25 ore)

3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile

L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Isola Vicentina rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione e ai contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplinano a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle *“Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”*, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021.

L'Ente, visto il numero esiguo di dipendenti, le peculiarità degli uffici e l'attuale organizzazione dell'attività lavorativa, non ha ricevuto istanze di attivazione di lavoro in modalità agile e tale istituto è stato adottato solo durante il periodo della pandemia.

Tuttavia, si adopererà per regolamentare l'istituto secondo quanto previsto dal titolo VI *“Lavoro a distanza”* del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 e dalla legge n. 124/2015 che all'art. 14 *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*, prevede che *“in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.”*

L'Ente procederà alla regolamentazione del lavoro agile come disciplinato dal CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 in caso di necessità, avviando un censimento dei fabbisogni formativi del personale e, nell'ambito delle attività del piano della formazione, predisporrà specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Si conferma il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 approvato con deliberazione di C.C. n.60 del 19/12/2024.

Il calcolo della capacità assunzionale viene aggiornato con i dati del Rendiconto di Gestione anno 2023 come da tabella sotto riportata.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2025

Anno ultimo rendiconto approvato	2023
Numero abitanti	10.355
Ente facente parte di unione di comuni	Si

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2023
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	1.135.971,33
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	0,00
Totale spesa	1.135.971,33

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	5.306.849,50	4.181.940,60	4.240.001,40
2 - Trasferimenti correnti	553.040,70	595.235,50	598.226,59
3 - Entrate extratributarie	584.223,67	804.682,70	628.381,42
altre entrate	0,00	0,00	0,00
Totale entrate	6.444.113,87	5.581.858,80	5.466.609,41
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			5.830.860,69
F.C.D.E.			47.000,00
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			5.783.860,69

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
19,64 %	27,00 %	31,00 %	7,36 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	425.671,05	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	1.561.642,38	NO

Spesa del personale anno 2018	1.023.494,90
Resti assunzionali	0,00

Anno	% massima	Spesa permessa
2024	22,00	1.248.663,78

Il limite previsto dall'art.1 comma 557 della L.296/2006 e dall'art.9 comma 29 del DL 78/2010, per quanto riguarda la previsione di spesa per l'anno 2025, risulta essere rispettato in quanto quest'ultima previsione è inferiore alla spesa media del Triennio 2011-2013 pari ad Euro 1.218.694,76.

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027

Categoria	Anno 2025		Anno 2026		Anno 2027	
	<i>Cessati</i>	<i>Assunti</i>	<i>Cessati</i>	<i>Assunti</i>	<i>Cessati</i>	<i>Assunti</i>
Funzionari	3	3	0	0	0	0
Istruttori	0	0	0	0	0	0
Operatori Esperti	0	2*	0	0	0	0
Operatori	0	0	0	0	0	0
TOTALE	3	5	0	0	0	0

Nel corrente anno si procederà alla sostituzione del personale cessato tramite lo scorrimento di graduatoria da altro Comune o in alternativa per mobilità esterna diretta.

*Nel corrente anno si procederà all'assunzione a tempo determinato (n. 6 mesi) e parziale di n. 2 Operatori Esperti aderendo al progetto "PUBBLICA UTILITA' E CITTADINANZA ATTIVA" - DGR N. 751/2024" con capofila il Comune di Thiene (VI).

FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, l'aggiornamento del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono un mezzo non solo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti ma anche per migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi dell'ente e dei servizi alla cittadinanza.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto, oltre che dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti, anche delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Le principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, che all'art. 15, comma 5 prevede che “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679 che all'art. 32, paragrafo 4, prevede un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti;
- il Codice dell'Amministrazione Digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, che all'art 13 disciplina la “Formazione informatica dei dipendenti pubblici”;
- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” che all'art. 37 dispone che il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza.

Le proposte di formazione per il triennio 2025-2027 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- rilevazione dei bisogni formativi - finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale - da parte dei responsabili di area ciascuno per il proprio ambito di competenza;
- analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza.

Modalità e regole di erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

Formazione in aula

Formazione attraverso webinar

Formazione in streaming

E' stata rinnovata l'adesione ad Anci Veneto (con il versamento della quota completa che include il contributo per la formazione dei dipendenti) e ad Anusca (nella formula che prevede la partecipazione gratuita a tutte le iniziative di formazione organizzate dall'Associazione).

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione.

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto da parte del Responsabile di Area o dal Segretario Generale) comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

Programma formativo

Con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità formative per il periodo di riferimento, sono state individuate le seguenti tematiche formative:

Contratti pubblici di cui al D. Lgs. 31/03/2023, n. 36

Anticorruzione e trasparenza

Diritto di accesso agli atti, accesso civico semplice, accesso civico generalizzato

Disciplina sulla protezione dei dati ai sensi del Regolamento (UE) n. 2016/679

Gestione del personale

Gestione tributi

Nuova contabilità *accrual*

Digitalizzazione dello Stato Civile

Elettorale

Materia funeraria

Edilizia residenziale pubblica

Normativa in materia di pianificazione, urbanistica, attività edilizie ed economiche

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”; in coordinamento con quanto previsto dal vigente Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance dell'Ente;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147 del D. Lgs. 18/08/2000, 267 relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.