



COMUNE DI CASTELFIDARDO

PROVINCIA DI ANCONA

COMUNE DI CASTELFIDARDO		
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE ATTIVITA'	
1.SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Denominazione Amministrazione	Comune di Castelfidardo
	Sede	Piazza della Repubblica 8
	Partita IVA / Codice fiscale	00123220428
	Telefono :	(+39) 07178291
	Email	protocollo@comune.castelfidardo.an.it
	Posta certificata	comune.castelfidardo@pec.it
	Popolazione legale al censimento (2011)	n. 18.645 abitanti
	Popolazione residente (31/12/2021)	n. 18.491 abitanti
	di cui maschi	n. 9.088
	di cui femmine	n. 9.403
	di cui nuclei familiari	n. 7.423
	di cui comunità/convivenze	n. 6
	Estensione geografica del territorio	3 3 Kmq
	Sindaco	dott. Ascani Roberto
	Presidente Consiglio Comunale	Avv. Lara Piatanesi
	N° componenti Consiglio Comunale	17 (*)
	N° componenti Giunta Comunale	6 (**)
	<i>(*) Compresi Sindaco e Presidente del Consiglio Comunale</i>	
	<i>(**) Compreso Sindaco</i>	



COMUNE DI CASTELFIDARDO

PROVINCIA DI ANCONA

COMUNE DI CASTELFIDARDO	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE ATTIVITA'
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTI- CORRUZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO	<p>La nozione di “valore pubblico” è strettamente correlata e costituisce una componente insita nel concetto di ‘buona amministrazione’, come d’altronde quello di ‘buon governo’. L’aggettivo, ‘buono’, evoca infatti da sempre le virtù che auspicabilmente dovrebbe possedere chi esercita compiti di responsabilità nella guida della cosa pubblica. Il termine ‘amministrazione’, invece, appare più neutro, scontato, quasi immutabile nel tempo, costituendo la parte statica del concetto.</p> <p>Una ‘buona amministrazione’ oggi non è più soltanto una ‘sana’ amministrazione che opera nel rispetto dei principi di legalità, legittimità ed efficienza dell’azione amministrativa. Queste sono condizioni necessarie per perseguire la mission istituzionale, ma non più sufficienti. Una ‘buona amministrazione’ è oggi una amministrazione agile, leggera, vicina e digitale, che semplifica e migliora la qualità della vita dei cittadini e delle comunità locali.</p> <p>Questo passaggio da una mera logica dell’efficienza e della produttività, che pur devono essere perseguite con determinazione, a una logica anche dell’efficacia e del ‘valore sociale’ della pubblica amministrazione, è la vera sfida da affrontare nei prossimi anni.</p> <p>La ‘buona amministrazione’, pertanto, richiede necessariamente la creazione e protezione del “valore pubblico” e, in tal senso, sarà la responsabilità e la capacità di governare a livello locale che, in un contesto di risorse limitate per definizione, deve attuare e gestire in modo tempestivo ed efficace il cambiamento anche investendo su ambiti oggi particolarmente strategici, e cioè favorendo un grande ricambio generazionale, l’ingresso di nuove professionalità, l’utilizzo di tecnologie digitali, pensare e sviluppare nuove soluzioni che consentano ai cittadini un accesso semplificato ed efficace ai servizi.</p> <p>L’innovazione si realizza solo gestendo le persone, l’organizzazione e le tecnologie in modo coordinato, competente e finalizzato al servizio all’utenza, all’interno di una strategia di sviluppo a medio termine e non come una mera acquisizione di risorse che lascia inalterato il modello di funzionamento.</p> <p>Pertanto, il PIAO sostituirà, ricomponendoli, tutti i “piani” che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre, e costituirà il documento “strumento” di programmazione e governance di ogni pubblica amministrazione. In particolare per gli enti locali, sostituirà il PEG-piano della performance e, prossimamente, troverà il puntuale coordinamento con il documento unico di programmazione. Gli aspetti ancora da chiarire, fra i quali l’integrazione con la sezione economico-finanziaria e degli anzidetti documenti, dovrà essere chiarita con i decreti di cui si attende prossimamente l’emanazione.</p> <p>Per la generazione e massimizzazione del valore pubblico, il PIAO si pone come strumento di governance rivolto a tutti gli interlocutori interni ed esterni alla pubblica amministrazione e si rivolge a perseguire obiettivi “sostenibili” per il</p>



miglioramento del livello complessivo di benessere dei cittadini, delle imprese e di tutti gli stakeholder, nelle varie prospettive (economica, sociale, sanitaria, ambientale). Per conseguire risultati di “valore pubblico”, il PIAO dovrà agire programmando strategie misurabili in termini di “impatti”, tramite appositi indicatori che perseguano le seguenti finalità:

- – burocrazia e + semplificazione per dipendenti, cittadini e imprese;
- + qualità programmatica (soprattutto con riferimento ad obiettivi e indicatori) e resilienza programmatica (intesa come velocità di aggiornamento della programmazione al modificarsi del contesto di riferimento);
- + integrazione programmatica (intesa quale definizione armonica degli obiettivi lungo i diversi livelli temporali e tra le varie prospettive programmatiche);
- + finalizzazione programmatica (intesa quale convergenza sinergica delle diverse prospettive programmatiche – performance, anticorruzione e trasparenza, personale, ecc.

– verso l’orizzonte comune della generazione di Valore Pubblico, ovvero del miglioramento del benessere di cittadini, imprese e stakeholder vari).

Il PIAO del Comune di Castelfidardo in questa fase di carattere transitorio è composto riportando i documenti di programmazione:

- in modo semplificato, qualificato e integrato gli obiettivi gestionali e le performance attese, nonché le misure di gestione dei rischi corruttivi, lo sviluppo della valorizzazione delle risorse umane in termini di rinnovamento delle professionalità e competenze, sia attraverso il progressivo turn-over conseguente alle cessazioni di personale, che all’aggiornamento e formazione dei dipendenti in servizio, sia verso un utilizzo sempre più integrato e flessibile delle risorse umane attraverso la programmazione del lavoro agile, tutto ciò per la cura della salute organizzativa e professionale dell’ente;
- in direzione funzionale alla creazione e alla protezione del “valore pubblico”.

Inoltre, il PIAO costituisce lo strumento di riferimento per strutturare e guidare il sistema ed il processo di controllo strategico e di gestione che, nella rinnovata ottica finalizzata alla massimizzazione del “valore pubblico” per il conseguimento del benessere interno ed esterno, sarà progressivamente aggiornato, ponendo particolare attenzione alla rilevazione dei risultati e alla di valutazione della performance organizzativa, anche in termini di “impatto” e di soddisfazione dell’utenza.

In particolare, nella prospettiva di creare “valore pubblico”, il PIAO a regime definirà e obiettivi operativi specifici e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l’equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.



	<p>Il “valore pubblico”, oltre a trovare fondamento nelle misure di creazione sopra descritte, è valorizzato anche programmando misure di protezione tese alla prevenzione e alla gestione dei rischi corruttivi e alla gestione della trasparenza.</p> <p>Altri aspetti che costituiscono presupposto alla creazione e alla protezione del Valore Pubblico si sostengono programmando azioni di miglioramento della salute organizzativa (adeguando l’organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di Lavoro Agile) e della formazione professionale (reclutando profili adeguati e formando competenze utili alle strategie pianificate).</p> <p>Per la creazione di “valore pubblico” occorre porre particolare attenzione a proseguire il percorso di snellimento e semplificazione interna dei propri processi amministrativi, organizzativi e gestionali.</p> <p>Nell’approccio “per processi”, gli schemi decisionali sono immediatamente rivolti a comportamenti sistemici che orienteranno i vari attori a svolgere i propri compiti con una visione globale ed integrata verso scopi comuni che guiderà naturalmente il coordinamento, creando un “valore pubblico condiviso”.</p> <p>L’integrazione con il PTCP articolato per processi debitamente supportati dal rispetto delle normative e della trasparenza consentirà la creazione di percorsi virtuosi orientati al valore pubblico in linea con le misure di prevenzione delineate nel PTCP.</p> <p>Pertanto una volta a regime il PIAO dovrà tenere conto dell’integrazione dei documenti di programmazione orientata verso obiettivi coordinati e condivisi idonei a generare un’azione amministrativa di mandato sottesa alla creazione di valore pubblico.</p>
<p>SEZIONE 2: (VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE)</p> <p>2.2 PERFORMANCE</p>	<p>Il Piano della Performance 2022 è strettamente connesso al Documento Unico di Programmazione 2022-2024 dal quale derivano la declinazione degli obiettivi di performance nella loro dimensione operativa annuale tenuto conto del legame con l’orizzonte strategico triennale.</p> <p>Attraverso un processo partecipato che ha coinvolto la Giunta, i responsabili di settore dell’ente, il Segretario Generale ed il Nucleo di Valutazione, sono stati definiti gli obiettivi di performance in attuazione e in coerenza con gli obiettivi operativi inseriti nel DUP 2022-2024.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (di carattere generale). <p>Per performance organizzativa si intende l'insieme dei risultati raggiunti dall'Ente nel suo complesso o da una delle sue strutture organizzative di massima dimensione (Settore). Per l’anno 2022 si è previsto un unico obiettivo di carattere trasversale con valenza strategica in linea con le previsioni contenute nel regolamento della performance approvato con deliberazione di giunta comunale n.140/2020</p> <ul style="list-style-type: none">➤ OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE (di carattere settoriale)



	<p>Per performance individuale si intende l'insieme dei risultati raggiunti dal soggetto che opera nell'organizzazione dell'Ente e dei relativi comportamenti posti in essere.</p> <p>Si realizza attraverso la partecipazione dei Titolari di Posizione Organizzativa e dei dipendenti di settore secondo le modalità previste dal regolamento di valutazione e misurazione della performance .</p> <p>➤ OBIETTIVI DI PERFORMANCE PARTECIPATIVA La valutazione partecipativa è una delle modalità di valutazione della performance che si realizza attraverso il coinvolgimento dei cittadini/utenti nel processo valutativo delle attività e dei servizi</p> <p>L'Ente ha provveduto ad aggiornare il Regolamento della performance adeguandolo alle novità introdotte dalle linee guida emanate dal dipartimento della funzione pubblica n. 4 del Novembre 2019 e n. 5 del Dicembre 2019 che forniscono importanti chiarimenti in ordine ai concetti di Performance Individuale, Performance Organizzativa e partecipativa.</p> <p>La trasposizione all'interno del PIAO una volta a regime del documento della performance consentirà una maggiore integrazione dell'attività dell'ente intesa nella sua globalità delle sue componenti consentendo di apportare un ulteriore contributo all'incremento della qualità e del valore dell'azione amministrativa.</p>
<p>SEZIONE 2: (VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE)</p> <p>2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</p>	<p>Nella fase transitoria che caratterizza la del PIAO l'Amministrazione ha inteso attuare un percorso partecipativo per consentire ai portatori di interesse di presentare proposte e/o osservazioni utili per la stesura del PTPCT. Il processo di elaborazione del PTPCT 2022-2024 ha visto la fattiva partecipazione e collaborazione di tutti gli uffici al fine di rendere più agevole le attività di analisi richieste per l'elaborazione del piano stesso e di fornire un concreto supporto operativo al RPCT.</p> <p>Il PTPCT 2022-2024 è composto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024; dalle Misure Anticorruzione 2022-2024 e dalla Tabella Trasparenza.</p> <p>Le schede contenenti le misure anticorruzione, per ogni area a rischio (così come definite a livello strutturale nei Piani precedenti e riadottate nell'attuale piano) riportano le seguenti descrizioni: PROCESSI /ATTIVITA': identificano le potenziali situazioni di rischio sulla base della analisi e dell'organizzazione interna e della tipologia di attività svolta. Per ogni processo/attività è indicato uno specifico livello di rischio.</p> <p>TIPOLOGIA DI RISCHIO: per ogni processo/attività sono descritte le tipologie di rischio corruttivo che possono verificarsi. I rischi possono riguardare diversi momenti e fasi dell'attività amministrativa.</p> <p>MISURE DA REALIZZARE: riguardano tutti gli interventi da realizzare per prevenire la corruzione</p>



	<p>Le misure anticorruzione sono state condivise con tutte le Strutture dell'Ente, secondo un percorso partecipativo che ha coinvolto i Responsabili di settore ed ha tenuto conto anche delle risultanze dell'attuazione e del monitoraggio a consuntivo delle stesse misure riferite all'anno 2021.</p> <p>Si evidenzia che nel Piano Performance 2022, sono stati individuati gli obiettivi di trasparenza e prevenzione della corruzione come obiettivi di Ente ai fini della misurazione della performance organizzativa dei responsabili, delle PO e dei dipendenti.</p> <p>Nelle more di attuazione della fase sperimentale del PIAO, per questa sezione si fa riferimento e si rimanda alla deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 29/04/2022 ad oggetto "Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024 – approvazione".</p>
<p>SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p> <p>3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA</p>	<p>La macrostruttura vigente è stata modificata con delibera di giunta n.51 del 27/04/2022 attualmente in fase di realizzazione.</p> <p>L'organigramma aggiornato è il seguente:</p> <pre>graph TD; Sindaco((Sindaco)) --- Giunta[Giunta comunale]; Sindaco --- Consiglio((Coniglio)); Sindaco --- Segretario((Segretario)); Sindaco --- Settori[Settori (titolarità P.O.)]; Settori --- I["I: SEG. RIA - AFF. GEN - SERVIZI DEMOGRAFICI"]; Settori --- II["II: SERVIZI FINANZIARI - TRIBUTI"]; Settori --- III["III: LAVORI PUBBLICI - PATRIMONIO"]; Settori --- IV["IV: URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA - AMBIENTE"]; Settori --- V["V: SVILUPPO ECONOMICO E TECNOLOGICO"]; Settori --- VI["VI: POLIZIA LOCALE - PROTEZIONE CIVILE"]; Settori --- VII["VII: SERVIZI SOCIO EDUCATIVI"];</pre>



ASSETTO ORGANIZZATIVO 2022

SETTORI/SERVIZI	COMPETENZE DI MASSIMA	TITOLARE POSIZIONE ORGANIZZATIVA	NOTE
I SETTORE Segreteria – affari generali– serv. demografici	Segreteria organi istituzionali - Contenzioso legale – Contratti - Rapporti con società partecipate - Personale Archivio- protocollo - Anagrafe-stato civile Elettorale - Messi comunali	Dott. Claudio Senatori	
II SETTORE Servizi finanziari	Bilancio - Programmazione economica Entrate-Spese – Mutui - Contabilità stipendi – Economato - Tributi comunali	Dott. Paolo Regoli	
III SETTORE Lavori Pubblici – Patrimonio	Lavori pubblici - Trasporti scolastici Parchi e giardini – Cimitero - Pubblica illuminazione – Patrimonio - Progettazione	Ing. Enrico Carli	
IV SETTORE Urbanistica – Edilizia Privata .- Ambiente	Urbanistica - Edilizia Privata – Funzioni catastali - Ufficio traffico – Segnaletica – Ambiente - Centralino	Ing. Ranieri Bocchini	Centralino: limitato alla presenza di un dipendente a presidio Ambiente: è compresa anche la gestione di procedure amm.ve inerenti potature o abbattimento piante private o pubbliche
V SETTORE Sviluppo economico e Tecnologico	Attività economiche e produttive – SUAP - Cultura – turismo – politiche giovanili - Polizia amministrativa- aut.sanitarie - Igiene e sanità pubblica Trasporti (esclusi scolastici) - Sport - Grandi eventi - Accesso ai finanziamenti - Comunicazione – sito web - CED – informatizzazione – ICT - Telefonia fissa e mobile	Dott. Marco Stracquadanio	Igiene e sanità pubblica: si intende a titolo esemplificativo: randagismo animale, derattizzazioni, disinfestazioni, gestione bagni pubblici, portici ecc.
VI SETTORE Polizia locale – protezione civile	Attività di vigilanza - Procedure sanzionatorie - Educazione stradale Protezione civile	Dott. Paolo Tondini	
VII SETTORE Servizi socio educativi	Servizi socio-assistenziali - Pubblica istruzione - Assegnazione alloggi popolari - (comprese entrate locazione e spese condominiali) - Gestione casa alloggio - Sanità (rapporti con le strutture sanitarie) - Assistenza anziani – case di riposo	Dott.ssa Sonia Stortoni	



Personale del Comune: la dotazione per categorie al 31/12/2021 è la seguente:

DIPENDENTI ASSEGNATI AI SETTORI AL 31/12/2021			
I SETTORE	n. dipendenti	II SETTORE	n. dipendenti
Cat. D	4	Cat. D	2
Cat. C	8	Cat. C	4
Cat. B	4	Cat. B	1
Cat. A	2	Cat. A	1
Totale	18	totale	8
III SETTORE	n. dipendenti	VI SETTORE	n. dipendenti
Cat. D	5	Cat. D	2
Cat. C	2	Cat. C	14
Cat. B	16	Cat. B	0
Cat. A	1	Cat. A	0
totale	24	totale	26
V SETTORE	n. dipendenti	IV SETTORE	n. dipendenti
Cat. D	2	Cat. D	2
Cat. C	4	Cat. C	4
Cat. B	1	Cat. B	3
Cat. A	0	Cat. A	1
totale	7	totale	10
VII SETTORE	n. dipendenti		
Cat. D	4		
Cat. C	5		
Cat. B	4		
Cat. A	1		
totale	14		

**SEZIONE 3:
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

3.2

L'amministrazione ha avviato un percorso sotteso alla creazione di un sistema di smart working ordinario sin dall'anno 2019. Durante il periodo della pandemia anche il Comune di Castelfidardo ha attivato il lavoro agile in modalità derogatoria così come previsto dalla normativa emergenziale. Attualmente lo smart working è articolato attraverso un sistema che ha coinvolto nella sua predisposizione la parte

li



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	<p>sindacale, la parte politica e le Posizioni organizzative dell'ente. I dipendenti che attualmente risultano usufruire dello smart working hanno risposto ad un apposito avviso all'interno del quale sono stati traslati i requisiti previsti nelle linee guida approvate dalla giunta. Vi è l'obbligo della sottoscrizione di uno specifico accordo con tutte le forme di tutela e garanzia ed i connessi obblighi per i lavoratori che svolgono la prestazione da remoto. La prestazione svolta in remoto deve essere in armonia con gli obiettivi assegnati e deve garantire l'utenza quale fruitrice dell'azione amministrativa. Allo scopo di favorire la prestazione in remoto è stato attivato un sistema di telefonia che consente al lavoratore di comunicare con l'esterno non pregiudicando in alcun modo il contatto con l'utenza. E' previsto in capo ad ogni settore un sistema di monitoraggio circa l'andamento dello smart working. E' appena il caso di precisare che risultano essere in smart working le unità di personale con attività smartabili, rimangono ferme le eccezioni per i lavoratori c.d. fragili.</p> <p>Il sistema di smart working è disciplinato dai seguenti atti:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Lavoro Agile - Smart Working - Approvazione linee guida per l'avvio di una sperimentazione, con deliberazione di giunta comunale n.8 del 31/01/2019;b) Approvazione protocollo d'intesa con le OO.SS., Avvio sperimentazione in materia di lavoro agile "smart working" approvata con deliberazione di giunta comunale n.42 del 02/05/2019 -c) Approvazione relazioni dei resp. di settore - Avvio procedure per la definizione dell'istituto in via ordinaria, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n.42 del 08/04/2021;d) Piano triennale delle azioni positive 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 19/01/2022
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSO- NALE	<p>Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale rappresenta un atto di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a realizzare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente, con le disponibilità finanziarie e di bilancio. L'art. 6 c. 2 del D.lgs 165/2001 dispone che: "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance".</p> <p>Il c. 4 bis prevede che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti siano elaborati su proposta dei responsabili di settore che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti. Nell'art. 6 ter sono indicate le linee di indirizzo per la pianificazione. Il Comune di Castelfidardo nella redazione del Piano dei fabbisogni di personale si è attenuto a quanto indicato dalle linee di indirizzo fornite dalla Funzione Pubblica.</p>



	<p>Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvate l'8 maggio 2018 dalla funzione pubblica, rappresentano un orientamento per le pubbliche amministrazioni per la predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017. Le novità introdotte dal D.Lgs n. 75/2017, infatti, sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.</p> <p>Il Piano triennale dei fabbisogni di personale anno 2022-2024 è stato adottato con Delibera di Giunta Comunale n 23 del 03/02/2022 e tiene conto dell'attuale normativa relativa agli spazi assunzioni che non si basa più sul turn over ma sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni nel rispetto dei parametri di cui al D.L. 34/2019.</p> <p>Il comune di Castelfidardo continuando il percorso già attuato negli anni precedenti cercherà di mantenere inalterata la dotazione organica implementando là dove sia possibile quei settori che rivestono maggiore strategicità. IL PNRR presenta una normativa specifica relativa alla possibilità di assunzioni mirate alla realizzazione dei progetti finanziati che potrà, nei limiti della sostenibilità essere utilizzata dal comune di Castelfidardo in maniera armonica rispetto alla programmazione del piano del fabbisogno del personale</p>
<p>SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p> <p>3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE</p>	<p>Il Comune di Castelfidardo ha approvato la programmazione della formazione del personale per l'anno 2022.</p> <p>La strategia di gestione del capitale umano sotto il profilo organizzativo occupa un ruolo fondamentale per il cambiamento della Pubblica Amministrazione.</p> <p>Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare l'attività formativa al fine di garantire lo sviluppo delle competenze dei dipendenti, necessari per migliorare la qualità e trasparenza dei servizi erogati dall'Ente .</p> <p>Il Programma della Formazione, è un documento formale programmatico che definisce le linee di svolgimento dell'attività formativa e deve essere considerato come uno strumento flessibile per consentire anche ulteriori interventi formativi che potrebbero rendersi necessari a seguito di emanazione di nuove normative (es. in materia di appalti , le frequenti modifiche normative determinano la necessità di aggiornamento).</p> <p>Il percorso formativo dei dipendenti prevede:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ news e materiali formativi aggiornamenti giurisprudenziali e dottrinali attuati attraverso abbonamenti a riviste on line con servizi di formazione settimanali➤ partecipazione a seminari in presenza e/o on line tenuti da dirigenti e professionisti esperti curati da enti locali o società di formazione;➤ giornate di formazione condotte in piena collaborazione con il Nucleo di



	<p>Valutazione per approfondimenti sulla trasparenza e sul ciclo della performance</p> <ul style="list-style-type: none">➤ riunioni tenute dal segretario generale con i Responsabili dei settori dell'ente sulle tematiche di maggiore attualità oggetto di interventi legislativi.➤ <p>E' prevista inoltre una formazione specifica per il settore anagrafe e per la polizia municipale</p>
<p>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</p> <p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none">• secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";• secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";• su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.	