



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Comune di Ghisalba (BG)

Premessa

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- 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 mission 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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

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 viene 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 (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 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 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è stato differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione previsto dalla legge.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il PIAO 2022-2024 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. Le Amministrazioni che detengono fino a 50 dipendenti approvano, invece, un Piano semplificato.

COMUNE DI GHISALBA			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	<p>COMUNE DI GHISALBA Piazza G. Garibaldi, 2 24050 – Ghisalba (Bergamo)</p> <p>tel. 0363 944 510 / 511 fax. 0363 944 524 Indirizzo mail: info@comuneghisalba.it Posta Elettronica Certificata: comune@pec.comuneghisalba.it</p> <p>P.Iva: 00709980163 Cod.Fisc.: 00709980163</p> <p>Codice Univoco: - Area Affari Generali JORRGA - Area Finanziaria WE0Z7G - Area Tecnica K8RXT7 - Area Polizia Locale WV7J33 - Area Servizi alla Persona 5YQMNU</p> <p>Tesoriere Comunale: Banca Popolare di Sondrio spa Iban: IT 94 Z 05696 53420 0000 1 0000X41</p>		SI

COMUNE DI GHISALBA			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	In questa sottosezione l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la <u>piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare</u> , secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.		SI
2.1 Valore pubblico	La missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholders e cittadini. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale. Esso è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa,		SI

	<p>le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, l'attenzione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.</p> <p>L'Ente con deliberazione di Consiglio Comunale n. 02 del 31 Marzo 2022 ha adottato il D.U.P 2022 – 2024.</p> <p>Sempre in questo ambito è doveroso riportare che il Ministro della transizione ecologica Roberto Cingolani, ha firmato il dm n. 383 del 6 ottobre 2022; con questo dm è stato definito il nuovo piano per fronteggiare i rincari del gas naturale con l'obiettivo di ridurre i consumi e promuovere il ricorso alle fonti rinnovabili.</p> <p>La P.A. ha un ruolo strategico per conseguire gli obiettivi di contenimento dei consumi previsti dall'Unione Europea con il Regolamento 2022/1369 del 05/08/2022.</p> <p>Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha trasmesso alle P.A. una circolare di raccomandazioni affinché ci si attenga ai suggerimenti della pubblicazione “Risparmio ed Efficienza Energetica in Ufficio – Guida operativa dei dipendenti -predisposta dall'ENEA.</p> <p>L'ENEA suggerisce una serie di comportamenti virtuosi volti ad abbattere lo spreco:</p> <ul style="list-style-type: none">- Computer – attivazione opzione risparmio energetico		
--	---	--	--

	<ul style="list-style-type: none">- Stampante e fotocopiatrice – modalità stand-by- Ascensore- Illuminazione negli uffici- Climatizzazione <p>L'Amministrazione adotterà, farà propri i suggerimenti contenuti nella pubblicazione dell'ENEA.</p>		
--	--	--	--

2.2 Performance

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Si definisce che il **Piano Obiettivi 2022 e Piano delle Performance 2022** non è stato ancora adottato e pertanto di seguito si definiscono gli obiettivi di Performance:

Quali sono gli Obiettivi per l'anno 2022? Chi risponde dell'Obiettivo?

Responsabile Area Affari Generali

OBIETTIVO PRIORITARIO – Aggiornamento piano anticorruzione, aggiornamento della trasparenza amministrativa e partecipazione formazione Piao; peso obiettivo 15%

•OBIETTIVO PRIORITARIO - Riduzione dei tempi medi di pagamento delle fatture dei fornitori, peso obiettivo 20%

•OBIETTIVO PRIORITARIO – Attivazione fondi PNRR – trasformazione digitale; peso obiettivo 40%

•OBIETTIVO PRIORITARIO – dematerializzazione liste elettorali – C.E.M.; peso obiettivo 15%

•OBIETTIVO PRIORITARIO – Installazione tabellone luminoso comunicazione alla cittadinanza; peso obiettivo 5%

	<p>•OBIETTIVO PRIORITARIO – Studio realizzazione sedute consiglio comunale in streaming; peso obiettivo 5%</p> <p>Responsabile Area Tecnica</p> <p>•OBIETTIVO PRIORITARIO – Caricamento e monitoraggio dati opere pubbliche sulla piattaforma BDAP-MOP ai fini della rendicontazione ed erogazione dei contributi pubblici: peso obiettivo 10%</p> <p>•OBIETTIVO PRIORITARIO – Completamento pratiche esproprio variante SP ex SS 498 ai fini del passaggio di proprietà con la Provincia di Bergamo – peso obiettivo 10%</p> <p>•OBIETTIVO PRIORITARIO – Coordinamento, gestione ed utilizzo, supporto amministrativo per l'Area Feste – peso obiettivo 10%</p> <p>•OBIETTIVO PRIORITARIO – Supporto quotidiano all'ufficio edilizia privata per la gestione delle pratiche edilizie peso obiettivo 10%</p> <p>•OBIETTIVO PRIORITARIO – Taglio erba aree comunali non affidate in appalto e decespugliamento dei cigli stradali, dei marciapiedi e dei cordoli peso obiettivo 10%</p> <p>•OBIETTIVO PRIORITARIO – Pulizia costante dei viali del cimitero, dei cestini e rimozione neve all'occorrenza – peso obiettivo 10%</p> <p>•OBIETTIVO PRIORITARIO – Svuotamento quotidiano cestini, raccolta quotidiana di rifiuti visibili sui marciapiedi, cigli stradali, aiuole, parcheggi, raccolta foglie all'occorrenza – peso obiettivo 10%</p> <p>•OBIETTIVO PRIORITARIO – Pulizia e riordino periodico del magazzino comunale – peso obiettivo 10%</p> <p>•OBIETTIVO PRIORITARIO - Riduzione dei tempi medi di pagamento delle fatture dei fornitori; peso obiettivo 20%</p> <p>Responsabile Area Contabile</p>		
--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> •OBIETTIVO PRIORITARIO – Sottoscrizione contratto collettivo integrato anno 2022; peso obiettivo 20% •OBIETTIVO PRIORITARIO – Attività di verifica banche dati volte al miglioramento della gestione delle entrate, miglioramento della riscossione coattiva per riduzione FCDE – situazione molto particolare del Comune; peso obiettivo 30% •OBIETTIVO PRIORITARIO – comunicazioni alle utenze domestiche e non domestiche per la corretta fruizione del servizio presso l’isola ecologica; l’accesso all’isola ecologica più rispettoso della normativa – D. Lgs 116/2020 - comporterà una riduzione dei costi per la gestione del servizio di igiene urbana; peso obiettivo 15% •OBIETTIVO PRIORITARIO – partecipazione alla formazione e adozione del Piano integrato di attività e organizzazione, nelle forme previste per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (modalità semplificate di adozione di cui all’art. 6, comma 6 d.l. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n.113 del 6 agosto 2021); peso obiettivo 15% •OBIETTIVO PRIORITARIO - Riduzione dei tempi medi di pagamento delle fatture dei fornitori; peso obiettivo 20% Responsabile Area Polizia Locale •OBIETTIVO PRIORITARIO – Gestione front-office dei verbali infrazioni semaforiche; Peso 40% •OBIETTIVO PRIORITARIO – Semplificazione iter attività produttive e commerciali con aggiornamento della modulistica Suap; Peso 10% •OBIETTIVO PRIORITARIO – rifacimento della segnaletica verticale e orizzontale; Peso 25% •OBIETTIVO PRIORITARIO - Riduzione dei tempi medi di pagamento delle fatture dei fornitori; peso obiettivo 20% •OBIETTIVO PRIORITARIO – costante verifica della funzionalità delle telecamere; peso obiettivo 5% 		
--	---	--	--

	<p>Responsabile Area Servizi alla Persona</p> <ul style="list-style-type: none">•OBIETTIVO PRIORITARIO – studio realizzazione attività ricreative a favore dell’infanzia; peso obiettivo 10% •OBIETTIVO PRIORITARIO – organizzazione attività culturali; peso obiettivo 25% •OBIETTIVO PRIORITARIO - Riduzione dei tempi medi di pagamento delle fatture dei fornitori; peso obiettivo 20% •OBIETTIVO PRIORITARIO – Revisione situazione alloggi comunali; peso obiettivo 20% •OBIETTIVO PRIORITARIO – Organizzazione, mantenimento dei servizi alla persona: terza età, disabilità, alunni diversamente abili; peso obiettivo 25%.		
--	--	--	--

	<p>Dove sono verificabili i dati? Essi saranno verificati sulla base degli atti (<i>determinazioni, deliberazioni, bandi...</i>) che l'ente adotterà nel corso del 2022 che saranno regolarmente pubblicati nel sito dell'Amministrazione.</p> <p>Quali sono gli obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere?</p> <p>Il Comune di Ghisalba ha adottato a tal riguardo la deliberazione di Giunta n. 04 del 18 Gennaio 2022 ad oggetto” <i>APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS 11 APRILE 2006, N. 198 - TRIENNIO 1/1/2022 - 31-12-2024</i>”.</p> <p>Nell'ambito del capitolo relativo ai Servizi del Piano Triennale, porrà attenzione ai seguenti Obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none">• Formazione del personale attraverso attività che possano consentire a tutto il personale di sviluppare una crescita professionale;• Orari di lavoro: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari anche attraverso il lavoro agile;• Sviluppo carriera e professionalità: fornire opportunità per lo sviluppo della carriera e della professionalità del personale attraverso le leve contrattuali (premi incentivanti/progressioni orizzontali);• Informazione. Tenere il personale costantemente informato circa le tematiche relative alle pari opportunità.		
--	--	--	--

COMUNE DI GHISALBA			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.</p> <p>Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.</p> <p>In particolare la Giunta Comunale con proprio atto n. 32 del 11 Aprile 2022 ha provveduto alla approvazione del Piano triennale della Prevenzione corruzione e Trasparenza per il periodo 2022 – 2024, a cui si fa esplicito rimando.</p>		SI
3. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	<p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organigramma; • livelli di responsabilità organizzativa, n. 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. 		SI

3.1 Struttura organizzativa	<p>Con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 21 Febbraio 2022 si è proceduto ad adottare il Piano di Fabbisogno di Personale per il periodo 2022 – 2024;</p> <p>Con deliberazione di Consiglio Comunale 02 del 31 Marzo 2022, si è proceduto ad adottare il DUP contenente il fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 all'interno del quale si è individuato l'organigramma dell'ente che viene schematizzato nel successivo punto 3.2.</p>		SI
------------------------------------	--	--	----

COMUNE DI GHISALBA			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro.</p> <p>Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.</p> <p><u>In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.</u></p> <p>L'Ente non ha provveduto alla adozione del POLA.</p>		SI

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Con deliberazione di Giunta n. 15 del 21 Febbraio 2022 si è proceduto ad adottare il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022 – 2024.

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 2 del 31 marzo 2022 si è proceduto all'approvazione del DUP contenente il fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024, all'interno del quale è stato stabilito di procedere alla sostituzione/assunzione di personale.

Consistenza di personale al 31 dicembre 2021:

Area Amministrativa

CAT	NR.
D	0
C	3
B	1

SI

Area Finanziaria

CAT	NR.
D	1
C	2
B	0

Area Tecnica

CAT	NR.
D	1
C	2
B	1
A	1

Area Polizia Locale

CAT	NR.
D	1
C	2
B	0

Area Servizi alla Persona

CAT	NR.
D	2
C	0
B	0

SI

<p>3.3.1 3.2</p> <p>Formazione del personale</p>	<p>La formazione del personale rientra tra i punti strategici individuati all'interno dell'allegato alla deliberazione di giunta n. 04 del 18 Gennaio 2022 ad oggetto"</p> <p><i>APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS 11 APRILE 2006, N. 198 - TRIENNIO 1/1/2022 - 31-12-2024".</i></p> <p>La formazione del personale rientra altresì tra i punti strategici del Piano triennale della Prevenzione corruzione e Trasparenza, in breve P.T.P.C.T., per il periodo 2022 – 2024 approvato dalla Giunta Comunale con proprio atto n. 32 del 11 Aprile 2022.</p> <p>Il comune di Ghisalba può avvalersi sia di esperti esterni sia interni all'Amministrazione.</p> <p>I soggetti interni deputati alla formazione sono individuati principalmente nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi.</p> <p>La formazione effettuata da esperti esterni viene svolta da esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ANUSCA: il comune di Ghisalba ha aderito all'associazione ANUSCA, che garantisce percorsi di formazione qualificati nell'ambito dei servizi demografici. • ANUTEL: il comune di Ghisalba ha aderito all'associazione ANUTEL, che garantisce percorsi di formazione qualificati nell'ambito dei tributi. • IFEL: i momenti formativi offerti da ANCI nei vari ambiti d'interesse comunale, sono ritenuti strumento importante per la formazione e l'aggiornamento costante. • IDEA Pubblica srl: i momenti formativi offerti da personale che ha esperienza lavorativa nell'ambito della gestione pubblica. <p>In particolare le aree sono le seguenti:</p> <p>* Area informatica: Comprende la formazione specifica su applicativi gestionali specifici e generali di uso comune, nonché l'aggiornamento del personale tecnico del settore Informatica in conseguenza di innovazioni organizzative e dell'evoluzione</p>		<p>SI</p>
--	---	--	-----------

	<p>tecnologica.</p> <p>* Promozione della sicurezza sui luoghi di lavoro e del benessere organizzativo: Stante la normativa vigente, esiste l'obbligo (previsto dall'art. 37 del D. Lgs 81/08) a carico del datore di lavoro di sottoporre i lavoratori (intendendosi per lavoratore chiunque svolga attività per l'Ente a titolo oneroso oppure a titolo gratuito) alle varie tipologie di formazione in tema di sicurezza che sarà declinata ed erogata in corso d'anno in base alle priorità individuate e ai contingenti di personale da formare/aggiornare.</p> <p>* Anticorruzione e trasparenza: Si procederà a effettuare formazione in tema di anticorruzione e trasparenza con particolare attenzione ai nuovi assunti. La stessa sarà organizzata dall'ufficio controlli interni, affidandosi a enti esterni specializzati.</p> <p>* PNRR: Per consentire la corretta gestione delle risorse erogate dal PNRR è necessaria la formazione specifica del personale deputato a gestirne le attività, pertanto saranno valutate tutte le opportunità disponibili.</p>		
--	--	--	--

COMUNE DI GHISALBA			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
4. MONITORAGGIO	<p>In questa sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.</p> <p>Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.</p> <p>In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base Annuale da OIV/Nucleo di valutazione.</p>		SI