



COMUNE DI SANZA

PROVINCIA DI SALERNO

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

**PIANO
INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)
2022 -2024**

Approvato dalla Giunta comunale con la delibera n. 126 del 15 dicembre 2022

Sommario

Premesse	3
Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione	3
Sezione 2 - Valore pubblico, performance e Anticorruzione	5
2.1 Valore pubblico	5
2.1.2 Semplificazione e digitalizzazione	5
2.2 Performance.....	6
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	8
Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano	8
3.1 Struttura organizzativa.....	8
3.2 Organizzazione del lavoro agile	10
3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale.....	12
3.4 Formazione del personale	14
Mappa di approvazione dei documenti di riferimento del PIAO	14

Premesse

Il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) è stato introdotto dal Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", quale strumento per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Con l'introduzione del PIAO il legislatore ha inteso avviare un riordino del sistema di programmazione delle amministrazioni pubbliche facendo confluire in un unico documento il complesso sistema di documenti di programmazione delle amministrazioni pubbliche, con l'intento di sviluppare una visione strategica ed organica, capace di intersecare le diverse componenti dell'azione amministrativa rappresentate finora dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

Questa nuova impostazione collega con un filo conduttore unico, gli obiettivi strategici individuati dall'amministrazione, le scelte organizzative messe in campo per ottenerli (fabbisogno di personale, qualificazione professionale, lavoro agile ecc), le strategie per evitare che fenomeni corruttivi possano impedire il raggiungimento di tali risultati e la valutazione della performance amministrativa.

L'azione dell'amministrazione deve inoltre essere considerata in funzione del VALORE PUBBLICO generato dalle sue politiche. Secondo le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, per valore pubblico in senso stretto si intende l'insieme equilibrato degli IMPATTI prodotti dalle politiche dell'ente, o di una filiera di enti, sul livello finale di BENESSERE economico, sociale, ambientale dei cittadini.

Gli indicatori di impatto/outcome su cui le amministrazioni sono chiamate a misurarsi, derivano dagli obiettivi dell'Agenda europea 2030 e sono identificati nei Sustainable Development Goals - SDGs e, a livello nazionale nei BES, indicatori di Benessere Equo Solidale, elaborati dall'ISTAT.

Il PIAO, essendo il 2022 l'anno di sua prima adozione, viene approvato nei termini di proroga stabiliti dal D.L. n. dal D.L. n. 36 del 30/04/22 al 30/06/22, rispetto al termine del 31/01 di ogni anno previsto a regime.

Per gli enti di piccole dimensioni, individuati in quelli con meno di cinquanta dipendenti adotta procedure semplificate.

La struttura del documento segue l'articolazione e le indicazioni fornite dalla bozza di Linee Guida in corso di valutazione parlamentare.

Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione

Denominazione	Comune di Sanza
Anno di nascita del comune	Basso medioevo

Sede	Piazza XXIV Maggio 1 – Sanza (SA);
Codice Fiscale – Partita IVA	83002260657 - 02854170657
Sindaco	Esposito Vittorio - In carica dal 12 giugno 2017 (primo mandato) e rieletto nell'elezione del 14 luglio 2022
Assessori	Lettieri Antonio (Vicesindaco) Citera Marianna
Consiglieri Comunali	Lettieri Antonio Citera Marianna Cozzi Francesco Antonio Marotta Angelo Peluso Ivan Vitolo Marisa De Masi Francesco Citera Antonio Losinno Francesca Curcio Demetrio
Segretario a Scavalco	Dott. Minardi Francesco;
Vice Segretario	Dott. Francesco Paolo
Personale	11 a tempo indeterminato 3 a tempo determinato (Ex art 110 TUEL)
Comparto di appartenenza	Enti locali

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

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 contenuto nella deliberazione consiliare n. 11 del 26 aprile 2022. 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. Non ultimo, nel corso dei primi mesi del 2022 ha realizzato “**lo sportello virtuale del cittadino**” che rappresenta un importante servizio per la collettività. Tramite lo sportello virtuale i cittadini possono presentare istanze e pagare tributi, canoni e tasse direttamente online, accedendo con SPID.

Il comune di Sanza (SA), ha inoltre presentato candidatura sugli avvisi per la Digitalizzazione a valere sulle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) PA Digitale 2026. In particolare, due misure, la 1.4.1 “ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI – COMUNI (APRILE 2022)” – M1C1 PNRR Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE” e la 1.4.4 “Misura 1.4.4 – SPID CIE” Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE” risultano già finanziate e sono in fase di affidamento. Le misure permetteranno la creazione di un sito internet aggiornato, integrazione e completamento dello sportello del cittadino, integrazione dei servizi con SPID e CIE e diverse ore di formazione per i dipendenti dell’Ente.

Per altre due misure la 1.4.3 “Misura 1.4.3 ADOZIONE PIATTAFORMA PAGO PA” – e la 1.2 “ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI” sono state presentate le candidature a Dicembre 2022, si è in attesa che le misure vengano finanziate e rese cantierabili.

L’obiettivo che sottende alla realizzazione di queste misure, nel corso del 2023 e 2024, è il passaggio in cloud di tutti gli archivi dello Stato civile, Tributi, Anagrafe e Contabilità Generale per quanto riguarda la misura 1.2. Mentre per la misura Pago PA 1.3, le attività riguarderanno la possibilità di abilitare tutti i servizi dell’Ente con modalità di pagamento PagoPA, quale unica formula di riscossione prevista per la Pubblica Amministrazione.

2.2 Performance

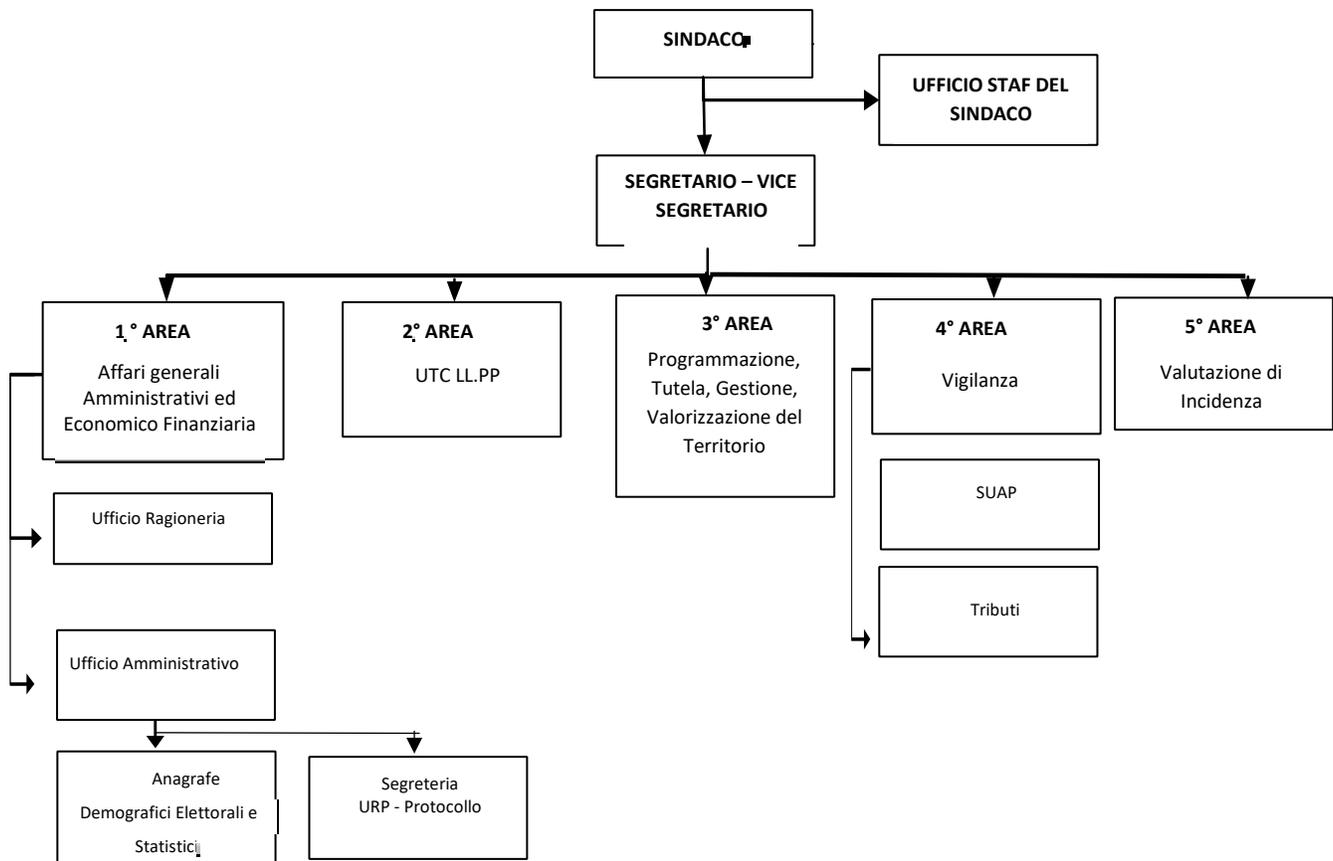
Il ciclo della performance trova la sua regolamentazione nella deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 18 giugno 2021, di approvazione del PEG e del Piano della performance e degli obiettivi alla quale si rinvia per l’illustrazione delle modalità di svolgimento e che qui viene adattata e modificata per il successivo periodo 2023/2025.

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 – Economico finanziaria**, che include il Vicesegretario, comprendente n. 01 posizione organizzativa, che costituisce il tavolo intersettoriale di coordinamento con il Segretario Comunale, a cui, con Decreto Sindacale. N. 8 del 23.09.2022, è stata assegnata la responsabilità dell’**Ufficio di Valutazione di Incidenza**;
- **Area Tecnica** comprendente n. 01 posizioni 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 posizioni organizzativa.

LA suddetta struttura 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 alle persone al lavoro quali sono le attese delle prestazioni richieste (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'allocazione 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 2022 che si allega al presente come parte integrante e sostanziale Allegato "A".

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza", noto anche con l'acronimo PTCP, per il triennio 2020/2022 è stato approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 12 del 30 gennaio 2020, poi confermato per il 2021 con delibera di G.C. n. 24 del 30.03.2021 e per il 2022 con delibera di G.C. n. 80 del 14.07.2022

Tale atto viene considerato parte integrante del PIAO 2022-24 e ad esso allegato sotto la lettera "B", a cui si rinvia per tutto quanto qui non richiamato. .

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

Come sopra rappresentato, 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 – Economico finanziaria**, che include il Vicesegretario, comprendente n. 01 posizioni organizzativa, che costituiscono il tavolo intersettoriale di coordinamento con il Segretario Comunale, a cui con Decreto Sindacale. N. 8 del 23.09.2022 è stata assegnata la responsabilità dell'Ufficio di Valutazione di Incidenza;
- **Area Tecnica comprendente** n. 01 posizioni 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 posizioni 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 è quella approvata dalla deliberazione della Giunta comunale n. 128 del 15/12/2022 e 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	C	1- p.t.
Area Amministrativa Affari Generali Ed Economico Finanziaria	Istruttore Direttivo Contabile Amm.ivo	D	1 – p. time art.110 TUEL
	Istruttore Amministrativo	C	0
	Operatore Amministrativo	B	2
	Istruttore Contabile	C	0
	Operatore Contabile	B	1 – p.t.
Area Lavori Pubblici	Istruttore Direttivo Tecnico	D	1- p.t.art. 110 TUEL
	Istruttore Tecnico	C	0
	Operatore Tecnico	B	3
	Operaio	A	0
Area Programmazione e gestione del territorio	Istruttore Direttivo Tecnico	D	1 – art.110 TUEL
Area Vigilanza SUAP e Tributi	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	D	1 – p.time
	Istruttore di Vigilanza	C	0
	Istruttore amministrativo	C	0
	Operatore Tributi	B	1 – p.time

	Ausiliari	B	2
Totale Posti		14	
Cat, D		4	
Cat, C		1	
Cat, B3		0	
Cat, B		9	
Cat, A		0	
f.t.		9	
p.t.		6	

La dotazione organica è completata, oltre che dal Segretario comunale, tre unità (due a tempo parziale per 18 ore ciascuna e una unità a tempo pieno) assunte con contratto ex art. 110 del d. Lgs. 267/2000 in forza presso l'Ufficio Tecnico e Affari Generali/Amministrativa ed Economico Contabile.

Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 08 luglio 2021 è stato deliberato il Piano delle azioni positive 2021/2023 riferito a tutti i dipendenti. Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e temporanee in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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

Gli obiettivi generali del piano sono:

Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne

Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo

Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta.

Conciliazione vita personale/lavoro

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Come la recente pandemia ha fatto diventare 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.

Finita 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 sono previste assunzioni a sostituzione di posti che si rendano vacanti senza un incremento del numero di addetti che rimane invariato a 14 .

La previsione assunzionale è riassunta dalle seguenti tabelle.

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI SANZA

Settore	Profili Professionali	Cat.	Attuale situazione al 31.12.2022	Nuova dotazione	Assunzioni previste	Programmazione Assunzioni 23-25
Staff del Sindaco	Giornalista	C	1- p.t.	1- p.t.	0	-
Area Amministrativa Affari Generali Ed Economico Finanziaria	Istruttore Direttivo Contabile Amm.ivo	D	1 – p.time art.110 TUEL	1- p.t.	1- p.t.	Assunzione 1- p.t.
	Istruttore Amministrativo	C	0	1	0	-
	Operatore Amministrativo	B	2	4	0	-
	Istruttore Contabile	C	0	1	0	-
	Operatore Contabile	B	1 – p.t.	1	1	Conversione in full time
Area Lavori Pubblici	Istruttore Direttivo Tecnico	D	1- p.t.art. 110 TUEL	1	0	-
	Istruttore Tecnico	C	0	1	0	-
	Operatore Tecnico	B	3	3	0	-
	Operaio	A	0	0	0	-
Area Programmazione e gestione del territorio	Istruttore Direttivo Tecnico	D	1 – art.110 TUEL	1	0	-
Area Vigilanza SUAP e Tributi	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	D	1 – p.time	1	1	Conversione in full time
	Istruttore di Vigilanza	C	0	2	1	1 Full time
	Istruttore amministrativo	C	0	1	0	
	Operatore Tributi	B	1 – p.time	1	1	Conversione in full time
	Ausiliari	B	2	2	0	-
Totale Posti			14			
Cat, D			4			
Cat, C			1			
Cat, B3			0			
Cat, B			9			
Cat, A			0			
f.t.			9			
p.t.			6			

Con il presente piano la dotazione organica non viene modificata. Si segnala esclusivamente la conversione in Full Time per n. 4 unità e la prevista assunzione di un Full Time di categoria C, istruttore di vigilanza e la

prevista assunzione del Istruttore Direttivo Contabile Amm cat. D1 part time a 18 ore attualmente svolto da incaricato ex 110 TUEL.

Per quanto riguarda la dotazione organica la normativa vigente definisce la capacità assunzionale fissando 2 soglie che per il Comune di Sanza sono riassunte nel seguente prospetto:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2022

Anno ultimo rendiconto approvato	2021
Numero abitanti	2.419
Ente facente parte di unione di comuni	No

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 2021
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	514.982,07
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
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	514.982,07

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.178.751,38	1.152.621,87	1.122.220,92
2 - Trasferimenti correnti	761.797,43	830.266,70	550.582,07
3 - Entrate extratributarie	230.042,39	237.639,54	229.376,99
Totale entrate	2.170.591,20	2.220.528,11	1.902.179,98
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			2.097.766,43
F.C.D.E.			198.034,64
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			1.899.731,79

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
27,11 %	27,60 %	31,60 %	0,49 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	9.343,90	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	524.325,97	NO

Spesa del personale anno 2020	595.206,87
Resti assunzionali	177.195,35

Anno	% massima	Spesa permessa
2022	28,00	939.060,14
2023	29,00	945.012,21
2024	30,00	950.964,28
2025	31,00	956.916,35
2026	32,00	962.868,42

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.

Si provvederà a formulare un piano formativo per il triennio 2023 – 2025 che preveda attività relative alla formazione sulle misure di prevenzione della corruzione dove con organizzazione di interventi rivolti all'intero personale e la materia della sicurezza del lavoro con programmazione di attività formative rivolte alle varie tipologie di addetti sulla base delle disposizioni normative. Verranno pianificati i corsi per gli addetti ai servizi di emergenza e primo soccorso, di formazione individuale e di uso dei dispositivi di protezione individuale.

Mapa di approvazione dei documenti di riferimento del PIAO

DOCUMENTO	ENTE APPROVANTE	ATTO DI APPROVAZIONE
DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUPS) NOTA DI AGGIORNAMENTO 2022-24	COMUNE DI SANZA	D.C. N. 11 DEL 26/04/2022
PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) 2022-24 RICOMPRESO NEL DUPS	COMUNE DI SANZA	D.G. N. 11 DEL 26/04/2022
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	COMUNE DI SANZA	D.G. N. 60 DEL 08/07/2021
PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA 2022-24	COMUNE DI SANZA	D.G. N. 80 DEL 14/07/2022
SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE	COMUNE DI SANZA	D.G. N.54 DEL 18/06/2021
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNO DI PERSONALE	COMUNE DI SANZA	D.G. N. 128 DEL 15/12/2022