

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

## **Comune di San Valentino Torio**

### **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 (PIAO), con la sola esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Le PA interessate sono, per l'esattezza, quelle dell'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le Amministrazioni che detengono fino a 50 dipendenti approvano, invece, un Piano semplificato.

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.

### **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, nel disciplinare il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), ha previsto che esso assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa ed 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, dunque, 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, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022, successivamente

slittata per effetto della proroga al 31 luglio del termine per l'adozione del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2022 – 2024, al 30 novembre 2022. Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'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.

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

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 differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 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. Il Piano, dunque, ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina, in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

In altre parole nel Piano, 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.

Il Piano integrato di attività e organizzazione contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione pubblica ed è suddiviso in sezioni. Le **sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali.**

Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal decreto in commento, per il periodo di applicazione del Piano stesso, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.

**Le sezioni sono così ripartite:**

- Composizione del Piano integrato di attività e organizzazione
- Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione
- Sezione Organizzazione e Capitale umano
- Sezione Monitoraggio.

**Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti**

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando 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 sezione 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.**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE IN FORMA SEMPLIFICATA**

<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</b>
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	Via Matteotti, 13 - 84010  tel. 081 5187811 fax. 081 5186672 Posta Elettronica Certificata: protocollocomunedisanvalentinotorio.it  P.Iva: 00577010655 Cod.Fisc.: 00577010655 Codice Univoco: SCPQDZ Iban: IT43R0514276460T21090000764	

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
<p><b>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b></p>	<p>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.</p>		SI
<p><b>2.1 Valore pubblico</b></p>	<p>La <b>missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di Valore Pubblico</b> a favore dei propri utenti, stakeholders e cittadini. Un Ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo <b>economicità</b> 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 <b>miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata</b>, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i <b>valori intangibili</b> quali, ad esempio,</p>		SI

la capacità organizzativa, 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, la tensione 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.

--	--	--	--

## 2.2 Performance

Tale ambito programmatico va 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 allega a tal fine il **Piano Obiettivi 2022 e Piano delle Performance** approvato dal Comune di San Valentino Torio con *deliberazione di Giunta n. 86 del 12.07.2022*.

Tale punto può comunque essere così riassunto:

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

#### **Segretario Comunale – Servizio Amministrativo**

- OBIETTIVO PRIORITARIO – Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Adempimenti a carico dei Responsabili di Area/Servizio/P.O.
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Efficientamento servizi demografici/Servizi Generali.
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Miglioramento qualità servizi scolastici.

#### **Addona Sandro – Responsabile Servizio Finanziario – Tributi - Personale - Partecipate**

- OBIETTIVO PRIORITARIO – Miglioramento e potenziamento sistema di riscossione dei tributi.
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Verifica periodica equilibri di Bilancio.
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Garantire una corretta gestione finanziaria finalizzata ad una maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.
- OBIETTIVO PRIORITARIO - Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Adempimenti a carico dei Responsabili di Area/Servizio/P.O.

#### **Abronzio Onofrio - Responsabile Servizio Tecnico, Patrimonio, Cimitero, Suap, Manutenzione Suolo e Verde Pubblico**

- OBIETTIVO PRIORITARIO – Gestione Patrimonio Comunale.
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Adempimenti a carico dei Responsabili di Area/Servizio/P.O.
- OBIETTIVO PRIORITARIO – Miglioramento Funzionamento Suap, della relativa attività regolamentare e della gestione telematica delle

SI

procedure.

**Errico Eliani – Responsabile Servizio Tecnico, LL.PP., Edilizia privata, Ambiente, RR.SS.UU.**

• **OBIETTIVO PRIORITARIO** – Gestione procedure affidamento Lavori, Servizi e Forniture.

OBIETTIVO PRIORITARIO – Definizione pratiche condono edilizio al fine di garantire un corretto governo del territorio oltre che all'assolvimento di un preciso obbligo di legge.

• **OBIETTIVO PRIORITARIO** - Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Adempimenti a carico dei Responsabili di Area/Servizio/P.O.

• **OBIETTIVO PRIORITARIO** – Attuazione Programma Opere Pubbliche attraverso il compimento di una serie di attività che comprendono in primis la progettazione e l'attivazione di ogni possibile canale di finanziamento a cui seguirà l'avvio delle procedure di affidamento.

**Giovanni De Caro – Area Polizia Municipale**

• **OBIETTIVO PRIORITARIO** – Garantire Sicurezza sul Territorio soprattutto attraverso il pieno funzionamento dei sistemi di videosorveglianza e continuo monitoraggio per eventuali azioni vandaliche e/o altro genere che possono verificarsi.

• **OBIETTIVO PRIORITARIO** – Sicurezza del Territorio – Potenziamento attività di vigilanza estesa alla Villa Comunale e ai punti di maggiore aggregazione sociale.

• **OBIETTIVO PRIORITARIO** – Attuazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Adempimenti a carico dei Responsabili di Area/Servizio/P.O.

#### **Dove sono verificabili i dati?**

Essi saranno verificati sulla base degli atti (*determinazioni, deliberazioni, bandi...*) che l'ente adotterà nel corso del 2022 che saranno regolarmente pubblicati nel sito dell'Amministrazione.

#### **Quali sono gli obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere?**

Il Comune di San Valentino Torio ha approvato a riguardo la Deliberazione di Giunta n. 20 del 17.03.2021 ad oggetto "*Piano triennale di azioni positive 2021-2023 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.*".

Nell'ambito del capitolo relativo ai Servizi del Piano Triennale, porrà attenzione ai seguenti Obiettivi:

• Formazione del personale attraverso attività che possano

	<p>consentire a tutto il personale di sviluppare una crescita professionale e di carriera;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Orari di lavoro: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari anche attraverso il lavoro agile;</li><li>• Sviluppo carriera e professionalità: fornire opportunità per lo sviluppo della carriera e della professionalità del personale attraverso le leve contrattuali (premi incentivanti/progressioni orizzontali);</li></ul> <p>Informazione. Tenere il personale costantemente informato circa le tematiche relative alle pari opportunità.</p>		



<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>	<b>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</b>	<b>Amministrazioni con meno di 50 dipendenti</b>
<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>	<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>		SI
<b>3. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	<p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• organigramma;</li> <li>• livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);</li> <li>• ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;</li> <li>• altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per</li> </ul>		SI

	assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati		

<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	Con delibera di G.C. 90 del 04/12/2020 è stato approvato l' <b>organigramma</b> dell'ente <u>che si allega al presente piano.</u>		SI

<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>	<b>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</b>	<b>Amministrazioni con meno Di 50 dipendenti</b>
<p><b>3.2</b> <b>Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<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 <b> misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro.</b></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>In caso di mancata adozione del POLA, <u>il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.</u> 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.</p>		<p>SI</p>
<p><b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b></p>	<p>Con deliberazione di Giunta n. 28 del 03.03.2022 e n. 87 del 18.07.2022 si è proceduto ad approvare il Piano Triennale di fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 all'interno del quale si è individuata la dotazione organica del Comune.</p> <p><b>Consistenza di personale al 31 dicembre 2021:</b></p>		<p>SI</p>

	n. 28 unità		
	Area Amministrativa		
	n. 12 unità		

--	--	--	--

	<p>Area Contabile</p> <p>n. 1 unità</p> <p>Area Tecnica</p> <p>n. 8 unità</p> <p>Area Tecnica</p> <p>n. 3 unità</p> <p>Area di P.M.</p> <p>n. 4 unità</p>		
<p><b>3.3.1 3.2</b> <b>Formazione del personale</b></p>	<p>a) le priorità strategiche L'obiettivo prioritario del piano è quello di progettare il modello del sistema di gestione della formazione. Tale sistema è volto ad assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale ed in seconda battuta a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo. Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi: - aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali; - valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane; - fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta; fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali; - preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione del Comune, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio; - migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale; - favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società. B) le risorse: interne (fondi propri stanziati in bilancio) ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative (strumenti messi a disposizione dall'Unione dei Comuni e da altri enti); c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di</p>		<p>SI</p>

istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad es., politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione); d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo. Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'ente senza distinzione di genere, che, ad oggi, ammontano a n. 26 unità a tempo indeterminato e a n. 7 unità a tempo determinato. Nell'ambito di ciascun servizio, per ogni dipendente sarà organizzato un percorso formativo dando priorità a chi non ha mai usufruito di corsi di formazione. L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà effettuata dalle posizioni organizzative favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti. Per le categorie A e B il corso di formazione può essere tenuto dall'apicale di servizio qualora la materia sia già stata trattata e conosciuta da quest'ultimo. Saranno

Modalità di attuazione

L'apicale di ciascun servizio provvede all'individuazione dei corsi di formazione da far seguire ai dipendenti appartenenti al proprio Settore. Ciascun dipendente potrà inoltre proporre e concordare con il proprio capo Settore la partecipazione a corsi di formazione gratuiti, sia in modalità on line che in presenza, pertinenti alle proprie mansioni e al Settore di appartenenza. Ciascun capo Settore dovrà garantire che ogni dipendente partecipi almeno ad un corso di formazione tra quelli previsti per tutto il personale. Le Posizioni organizzative concorderanno i corsi relativi alla loro formazione con il Segretario Comunale. Gli interventi formativi si articoleranno in attività seminariali, attività d'aula, attività di affiancamento sul posto di lavoro e attività di formazione a distanza. In ogni caso, per l'erogazione degli interventi formativi si prevede prioritariamente di applicare una metodologia fortemente innovativa, basata sul concetto di "formazione - azione" per utilizzare l'attività didattica come strumento per accompagnare i partecipanti nella definizione di un percorso di crescita che permetta loro di sperimentare e

<p>applicare direttamente al sistema lavorativo le competenze acquisite teoricamente. Tale metodologia verrà costantemente tarata in relazione al monitoraggio dello sviluppo delle competenze dei partecipanti, in termini di conoscenze, abilità e atteggiamenti, garantendo la flessibilità dell'erogazione dei contenuti in modo da adeguarli progressivamente alle specifiche esigenze degli utenti, anche in termini di personalizzazione degli apprendimenti.</p>		



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>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"> <li>- 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";</li> <li>- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";</li> <li>- 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. In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le</li> </ul>		SI

<p>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 triennale da OIV/Nucleo di valutazione.</p>	
--	--

Link Piano azioni positive (deliberazione di Giunta Comunale n.20 del 17-03-2021)

[https://drive.google.com/file/d/1ShjRQBxxqM2sN5Q-U1nve23gsvfDIBkG/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1ShjRQBxxqM2sN5Q-U1nve23gsvfDIBkG/view?usp=share_link)

Link Piano triennale del fabbisogno del personale e piano assunzioni (deliberazione di Giunta Comunale n.87 del 18-07-2022)

[https://drive.google.com/file/d/1\\_xEPm4iJ9GNIUwX5FjQ5DzCjH6YOL9N/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1_xEPm4iJ9GNIUwX5FjQ5DzCjH6YOL9N/view?usp=share_link)

Link Piano della performance (deliberazione di Giunta Comunale n.86 del 12-07-2022)

[https://drive.google.com/file/d/1BHUabKEffuoyQzUMF\\_OaKmSitPMY\\_WTB/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1BHUabKEffuoyQzUMF_OaKmSitPMY_WTB/view?usp=share_link)

Link Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (deliberazione di Giunta Comunale n.46 del 21-04-2022)

[https://drive.google.com/file/d/1qky7eRHoPS6-4WYw5jLsLb2WweJNW3fQ/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1qky7eRHoPS6-4WYw5jLsLb2WweJNW3fQ/view?usp=share_link)

Link Bilancio di previsione finanziario 2022 - 2024 e DUP 2022 – 2024 (Consiglio comunale n.28 del 05-07-2022)

[https://drive.google.com/file/d/1qUPpW9UYa5vfHYxZ96fEFi2VfxG-Wld4/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1qUPpW9UYa5vfHYxZ96fEFi2VfxG-Wld4/view?usp=share_link)

Link a Struttura organizzativa (deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 04-12-2020)

[https://drive.google.com/file/d/1T4HCFVuyMOP1DJrI-C8-pGYDf7hxnVWH/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1T4HCFVuyMOP1DJrI-C8-pGYDf7hxnVWH/view?usp=share_link)

Letto, approvato e sottoscritto.

**SINDACO**  
MICHELE STRIANESE

**IL SEGRETARIO**  
DOTT.SSA LIVIA LARDO

---

*Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.*