



Comune di PISCINA  
Città Metropolitana di Torino

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE  
2024-2026**

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

## **Indice**

<b>PREMessa .....</b>	<b>3</b>
<b>RIFERIMENTI NORMATIVI.....</b>	<b>3</b>
<b>1. SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTOESTERNO ED INTERNO .....</b>	<b>5</b>
1.1 Analisi del contesto esterno .....	5
1.2 Analisi del contesto interno .....	5
1.2.1 Organigramma dell'Ente .....	6
1.2.2 La mappatura dei processi .....	6
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>7</b>
2.1 Valore pubblico .....	7
2.2. Performance .....	7
2.2.1 Performance individuale e organizzativa.....	7
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza - Conferma PIAO 2023-2025 e Aggiornamento PNA 2023 .....	8
SEZIONE TRASPARENZA - Aggiornamento .....	
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</b>	
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere .....	
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale .....	
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale .....	
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale .....	
<b>4. MONITORAGGIO.....</b>	

## **PREMESSA**

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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 decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;

- 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 validità 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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.39 del 28.12.2022 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n 40 del 28.12.2022.

Ai sensi dell’art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

# **1. SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO**

<b>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>
Denominazione: <u>COMUNE DI PISCINA</u>
Indirizzo: Via Umberto I 69, 10060 PISCINA (TO)
Codice fiscale/Partita IVA: <u>85003820017/0458600011</u>
Rappresentante legale: <u>Cristiano Favaro</u>
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: <u>9</u>
Telefono: <u>012157401</u>
Sito internet: <a href="http://www.comune.piscina.to.it">www.comune.piscina.to.it</a>
E-mail: <u>info@comune.piscina.to.it</u>
PEC: <u>comune.piscina.to@pec.it</u>

## **1.1 Analisi del contesto esterno**

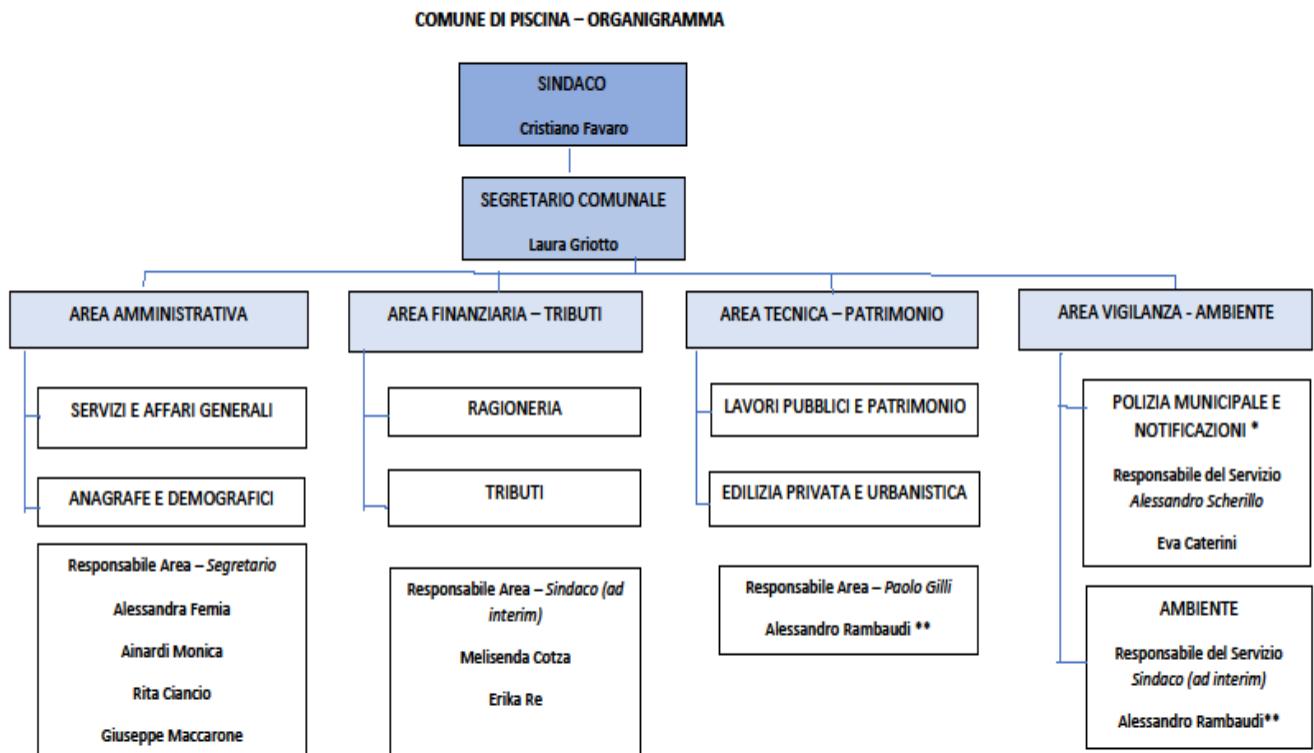
*Per l'analisi del contesto esterno si rimanda a quella contenuta nel Dup e nella sezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025, che si intende interamente confermata salve le variazioni di cui alla sottoriportata- Appendice di Aggiornamento alla SEZIONE 2.3*

## **1.2 Analisi del contesto interno**

*Per l'analisi del contesto interno si rimanda a quella contenuta nel Dup e sezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025, che si intende interamente confermata salve le variazioni di cui alla sottoriportata Appendice di Aggiornamento alla SEZIONE 2.3*

### 1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente aggiornato al 1.1.2024



\*Servizio in Convenzione con il Comune di Volvera

\*\*Assegnato per il 70% all'Area Tecnica – Patrimonio e per il 30% al Servizio Ambiente

### 1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico. Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output. Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda alle schede processo indicate (Allegato A al PIAO 2023-2024)

## **2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Valore pubblico**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alle Linee Programmatiche di Mandato approvate con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 14.6.2019, che qui di intendono integralmente riportate.

### **2.2. Performance**

*Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene di procedere ugualmente, sia pur an forma semplificata, alla compilazione.*

Questa sottosezione è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance. Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione / Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti

## **2.2.1 Performance individuale e organizzativa**

Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Area alla Giunta Comunale e validati dal Nucleo di Valutazione, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori. Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Si riportano a seguire le schede di dettaglio degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale (**Piano della Performance**) validati dal Nucleo di Valutazione con verbale in data 30.1.2024 e approvati in questa sede dalla Giunta Comunale, in coerenza ed integrazione con Il Piano Esecutivo di Gestione approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 in data 15/1/2024.

CONTRO DI PISCINA										
SCENARIO DI RESPONSABILITÀ - AREA TECNICA - PATRIMONIO ANNO 2023										
NOME E COGNOME: PAOLO GILLI										
SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO : es. % indennità di risulta; titolo rilevante ai fini della progressione economica										
<b>Obiettivo annuale trasversale</b>										
<b>Tipologia dell'obiettivo</b>	<b>Titolo obiettivo</b>	<b>Descrizione obiettivo</b>	<b>Target risultato finale (che si vuole conseguire)</b>	<b>Peso attribuito all'obiettivo</b>	<b>Risorse economiche assegnate</b>	<b>Risorse umane appartenenti all'area o coinvolte: contributori</b>	<b>Altri uffici o altri Enti coinvolti</b>	<b>Risorse strumentali necessarie</b>	<b>Customer satisfaction</b>	<b>Sistema di curtailmento</b>
Obiettivo annuale trasversale	Attuazione della sezione e integrazione approvata con il PIAO 2024 - 2026	Dare attuazione al Programma approvato dall'Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell'allegato al Programma.	Attuazione del Programma	5	nessuna	nessuna	Ente Cittadini	no	Temporale	Decurazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.
<b>Obiettivo annuale trasversale</b>	<b>RISPECTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO</b> Legge 21.04.2023 n. 41 – Disposizioni in materia di ritardo dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2024 da conseguire entro il piano trascritto 2025, con riferimento all'indicatore di ritardo -entità di cui all'art. 1 commi 859 lett. b) e 861 della Legge 30.12.2018 n. 145	Seguire iter	30	nessuna	Tutti i collaboratori	nessuna	nessuno	Temporale	Decurazione proporzionale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.
<b>Obiettivo operativo a livello annuale.</b>	Opere Pubbliche - PNRR – Regenerazione urbana	Supervisione e gestione procedure, avanzamento lavori secondo cronoprogramma, gestione e rendicontazione nei modi e termini previsti dal bando -monitoraggio pagamenti.	Attuazione obiettivo	40	nessuno	nessuno	utenza interna/esterna	no	Temporale	Decurazione proporzionale del punteggio in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo
<b>Obiettivo operativo a livello annuale.</b>	Patrimonio Comunale	Planificazione ed esecuzione interventi di riqualificazione energetica a valere sulla legge 160/2019 e relativa rendicontazione nei modi e termini previsti dalla normativa di riferimento	Attuazione obiettivo	25	nessuno	nessuno	utenza interna/esterna	no	Temporale	Decurazione proporzionale del punteggio in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo

Firma per accettazione:

Firma componenti N.V.:

Data:

**GILLI****GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI**

<b>Ambito della valutazione e peso generale</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Scala di gradazione</b>	<b>Peso sub - obietti vi</b>	<b>Autovalutazione</b>	<b>Valutazione finale</b>
<b>Impiego 15</b>	Disponibilità a variazioni orarie per esigenze di servizio	1    2    3    4    5	5	5	
	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1    2    3    4    5	5	5	
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1    2    3    4    5	5	5	
<b>Ambito della valutazione e peso generale</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Scala di gradazione</b>	<b>Peso sub - obietti vi</b>	<b>Autovalutazione</b>	<b>Valutazione finale</b>
	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1    2    3    4    5	5	5	
<b>Professionalità 25</b>	Affidabilità: puntualità nel rispetto dei tempi delle consegne e delle scadenze, completezza e precisione nel lavoro	1    2    3    4    5	5	5	
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1    2    3    4    5	5	5	

<b>Ambito della valutazione e peso generale</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Scala di gradazione</b>	<b>Peso sub - obietti vi</b>	<b>Autovalutazione</b>	<b>Valutazione finale</b>
Riservatezza (osservanza del segreto professionale, d'ufficio, riservatezza concernente le relazioni professionali, ecc..)		1 2 3 4 5	5		
Capacità di appporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.		1 2 3 4 5	5		
		<b>25</b>			
<b>Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente - Coscienza del proprio ruolo</b> <b>30</b>	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi espressi	1 2 3 4 5	5		

<b>Ambito della valutazione e peso generale</b>		<b>Indicatori</b>					<b>Scala di gradazione</b>			<b>Peso sub-oggetti vi</b>			<b>Autovalutazione</b>			<b>Valutazione finale</b>		
<b>Iniziativa personale</b> <i>20</i>	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5			30								
	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	5											
	Capacità di attivarsi per la soluzione dei problemi e delle emergenze	1	2	3	4	5	5											
	Proposte e contributi alla realizzazione di iniziative per il miglioramento e l'innovazione del Servizio	1	2	3	4	5	5											
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	5						20					
<b>Ambito della valutazione e peso generale</b> <i>20</i>	<b>Indicatori</b>					<b>Scala di gradazione</b>			<b>Peso sub-oggetti vi</b>			<b>Autovalutazione</b>			<b>Valutazione finale</b>			
	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.					1	2	3	4	5	5							

<b>legata alla formazione</b> <b>10</b>	Capacità di relazionare ai propri colleghi sulle materie oggetto di formazione interna/esterna alla quale si è partecipato.	1    2    3    4    5    5	<b>10</b>	<b>/100</b>
--	---	----------------------------	-----------	-------------

Sistema di decurtazione automatico del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto.				
Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
PNRR digitalizzazione	Scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio	
Toponomastica	Scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio	
Manutenzione	Scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio	

Firma per accettazione:

Data:

## RAMBAUDI

### GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1    2    3    4    5	10		
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1    2    3    4    5	5		
	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1    2    3    4    5	15		
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1    2    3    4    5	5		
	Capacità di appporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1    2    3    4    5	10		
			45		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1    2    3    4    5	15		
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1    2    3    4    5	10		

<b><i>Iniziativa personale-flessibilità lavorativa e formazione</i></b>	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5
	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	10
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	10
	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/ esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5
					<b>55</b>		
	<b>Totalle comportamenti organizzativi</b>				<b>/100</b>		

<b>Obiettivi di risultato</b>	<b>Modalità di rilevazione dati</b>	<b>Peso attribuito al compito/obiettivo</b>	<b>Verifica intermedia</b>	<b>Verifica finale</b>
Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa - art. 97 comma 2 del T.U.EE.LL. partecipazione attiva nella veste consultiva e propositiva, nelle materie proprie del segretario	Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblee, predisposizione atti e appalti, aggiornamento giuridico a favore del personale dell'Ente	10		
Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di Giunta e di Consiglio art. 97 comma 4 Lettera a) del T.U.EE.LL.	Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblee; partecipazione con interpretazione statuto, regolamenti, norme con relativa predisposizione atti e verbalizzazione sedute.	10		
Funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili di P.O.	Competenza a coordinare, aiutare e supportare i responsabili per omogeneizzare l'efficacia degli Uffici dei Servizi assegnando obiettivi e verificando risultati	20		
Personale	Redazione Regolamento Lavoro Agile, Predisposizione Schemi nuovi Decreti di attribuzione specifiche responsabilità	30		
Obiettivi generali	1. Approvazione PIAO e Sezione Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nei termini normativi - Adeguamento al PNA 2023 ed alle indicazioni Funzione Pubblica per Performance e Piano della Trasparenza. 2. Elezioni Comunali – relazione fine mandato - adempimenti post elettorali	30		
<b>Totali obiettivi di risultato</b>				<b>100</b>

<i>Total</i>		100
--------------	--	-----

*Il Nucleo di Valutazione ha valutato in data odierna il raggiungimento degli obiettivi assegnati al S.C. per l'anno 2024 attribuendo un punteggio pari a /100*

**Sistema di decurtazione automatico del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto.**

Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
Formazione	scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	
Elezioni	scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	

Data:

Firma per accettazione:

## CIANCIO

### GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obietti vi	Autovalutazione	Valutazione finale
	Costanza e assiduità nell'impegno nell'esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	10		
	Flessibilità nell'esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5		
	Capacità e cortesia nell'ascolto e nella risposta telefonica e front-office all'utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	15		
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di appporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	10		
	Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obietti vi	Valutazione finale
		Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	15	
		Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1 2 3 4 5	10	

<b>Iniziativa personale-flessibilità lavorativa e formazione</b>	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5
	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	10
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	10
	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5
	<b>Totalle comportamenti organizzativi</b>				<b>55</b>		<b>/100</b>

Sistema di decurtazione automatico del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto.				
Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
Formazione	scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	
Elezioni	scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	
Servizi Cimiteriali	scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	
Indagine statistica	scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	
Digitalizzazione	scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	

**Firma per accettazione:**

**Data:**

MACCARONE		GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI						
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione			Peso sub - obietti vi	Autovalutazione	Valutazione finale	
<b>Impegno e Professionalità</b>	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1	2	3	4	5	10	
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1	2	3	4	5	5	
	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1	2	3	4	5	15	
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1	2	3	4	5	5	
	Capacità di appporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1	2	3	4	5	10	
						<b>45</b>		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione			Peso sub - obietti vi	Autovalutazione	Valutazione finale	
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1	2	3	4	5	15	
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1	2	3	4	5	10	

<b><i>Iniziativa personale-flessibilità lavorativa e formazione</i></b>	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5
	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	10
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	10
	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/ esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5
	<b>Totalle comportamenti organizzativi</b>				<b>55</b>		<b>/100</b>

Sistema di decurtazione automatico del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto.				
Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
Digitalizzazione	scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	
Politiche sociali	scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	
Mensa scolastica e servizi scolastici	scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	

Firma per accettazione:

Data:

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI						
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obietti vi	Autovalutazione	Valutazione finale	
<b>Impiego e professionalità</b>	Costanza e assiduità nell'impegno nell'esecuzione del proprio lavoro	1    2    3    4    5	10			
	Flessibilità nell'esecuzione delle proprie mansioni	1    2    3    4    5	5			
	Capacità e cortesia nell'ascolto e nella risposta telefonica e front-office all'utenza esterna e interna.	1    2    3    4    5	15			
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1    2    3    4    5	5			
	Capacità di appporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1    2    3    4    5	10			
			45			
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obietti vi	Autovalutazione	Valutazione finale	
Atteggiamento e comportamenti	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1    2    3    4    5	15			
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1    2    3    4    5	10			

<b>Iniziativa personale-flessibilità lavorativa e formazione</b>	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5
	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	10
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	10
	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5
	<b>Totalle comportamenti organizzativi</b>				<b>55</b>		<b>/100</b>

Sistema di decurtazione automatico del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto.				
Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
Pubblicazione delibere/determine/ redazione	scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	
Iniziative di apertura al pubblico con visite guidate – Prima Compagnia S. Paolo (conclusione e rendicontazione piano Fund Raising ) – Fondazione CRT (10.000 - ) e CRP - e in caso di finanziamento seconda fase del Bando Piano di manutenzione	scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	
Inserimento nomine amministratori post elezione	scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	
Formazione mediante affiancamento all'Istruttore Femia ai fini di interscambiabilità su segreteria (delibere)	scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	

**Data:**

**Firma per accettazione:**

## AINARDI

### GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

<b>Ambito della valutazione e peso generale</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Scala di gradazione</b>	<b>Peso sub - obietti vi</b>	<b>Autovalutazione</b>	<b>Valutazione finale</b>
	Costanza e assiduità nell'impegno nell'esecuzione del proprio lavoro	1    2    3    4    5	10		
	Flessibilità nell'esecuzione delle proprie mansioni	1    2    3    4    5	5		
	Capacità e cortesia nell'ascolto e nella risposta telefonica e front-office all'utenza esterna e interna.	1    2    3    4    5	15		
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1    2    3    4    5	5		
	Capacità di appporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1    2    3    4    5	10		
			45		
<b>Ambito della valutazione e peso generale</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Scala di gradazione</b>	<b>Peso sub - obietti vi</b>	<b>Autovalutazione</b>	<b>Valutazione finale</b>
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1    2    3    4    5	15		
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1    2    3    4    5	10		

<b>Iniziativa personale-flessibilità lavorativa e formazione</b>	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5
	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	10
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	10
	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5
	<b>Totalle comportamenti organizzativi</b>				<b>55</b>		<b>/100</b>

Sistema di decurtazione automatico del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto.				
Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
Recupero evasione tributaria	Scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	
Digitalizzazione	Scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	
Formazione	Scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	

Firma per accettazione:

Data:

COTZA GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI						
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obietti vi	Autovalutazione	Valutazione finale	
<b>Impegno e Professionalità</b>	Costanza e assiduità nell' impegno nell'esecuzione del proprio lavoro	1    2    3    4    5	10			
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1    2    3    4    5	5			
	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1    2    3    4    5	15			
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1    2    3    4    5	5			
	Capacità di appporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1    2    3    4    5	10			
			45			
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obietti vi	Autovalutazione	Valutazione finale	
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1    2    3    4    5	15			
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1    2    3    4    5	10			

<b><i>Iniziativa personale-flessibilità lavorativa e formazione</i></b>	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5	
	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	10	
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	10	
	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5	
						<b>55</b>		
	<b>Total comportamenti organizzativi</b>					<b>/100</b>		

Sistema di decurtazione automatico del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto.				
Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
Formazione in materia di contabilità (teorico – pratica in affiancamento per redazione Consuntivo e Bilancio di Previsione) e gestione ordinaria con monitoraggio tempi dei pagamenti	scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	
Procedimenti appalti di servizi afferenti l' Area Finanziaria - personale (buoni pasto, nucleo di valutazione)	scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	
Digitalizzazione fascicoli del personale in servizio comprensivi di attestati corsi di formazione per monitoraggio piano di formazione	scad. 31.12.2024		La valutazione sul raggiungimento dell' obiettivo verrà effettuata sulla base del giudizio espresso dal Responsabile del servizio.	

Firma per accettazione:

Data:

RE		GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI						
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione			Peso sub - obietti vi	Autovalutazione	Valutazione finale	
<b>Impegno e Professionalità</b>	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1	2	3	4	5	10	
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1	2	3	4	5	5	
	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1	2	3	4	5	15	
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1	2	3	4	5	5	
	Capacità di appporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1	2	3	4	5	10	
						45		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione			Peso sub - obietti vi	Autovalutazione	Valutazione finale	
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1	2	3	4	5	15	
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1	2	3	4	5	10	

<b><i>Iniziativa personale-flessibilità lavorativa e formazione</i></b>	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5
	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	10
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	10
	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/ esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5
	<b>Totalle comportamenti organizzativi</b>				<b>55</b>		<b>/100</b>

## **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

Non essendo intervenuti fatti corruttivi né modifiche organizzative di rilievo, ci si avvale della facoltà di confermare la sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025, fatte salve le modifiche di cui alla seguente Appendice di Aggiornamento alla SEZIONE 2.3 ricomprensiva altresì la SEZIONE TRASPARENZA :

### **APPENDICE DI AGGIORNAMENTO 2024 ALLA SEZIONE 2.3. DEL PIAO 2023-2025**

Con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'ANAC ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022, che riguarda per la gran parte i contratti pubblici, stante l'approvazione del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici".

Gli ambiti di intervento del suddetto Aggiornamento al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni (cfr. tabella 1, § 4.);

- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 2611 e 2642 del 2023).

Resta ferma la Parte generale del PNA 2022, così come gli allegati da 1 a 4 che ad essa fanno riferimento.

Nella Parte speciale:

❖ Il capitolo sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione è sostituito dal § 1 del presente Aggiornamento. Sono superate anche le check list contenute nell'allegato 8 al PNA 2022;

❖ il capitolo sul conflitto di interessi mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni;

❖ il capitolo sulla trasparenza rimane valido fino al 31 dicembre 2023 e, comunque, fino all'entrata in vigore delle norme sulla digitalizzazione, salvo l'applicazione della disciplina transitoria come precisata nel § 5.1. del 1 Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante "Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale".

2 Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante "Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33".

Rimane fermo il § 3 del PNA 2022 su "La disciplina della trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR" regolata da circolari del MEF e relative al sistema ReGiS;

❖ rimane, infine, fermo il capitolo sui Commissari straordinari.

Non sono più in vigore i seguenti allegati del PNA 2022,

- All. n°5 Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici

- All. n°6 Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici

- All. n°7 Contenuti del Bando tipo 1/2021

-All.n°8Check-list appalti

Circa l'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nell'Aggiornamento 2023 dell'Anac

- 1.si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;
- 2.si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);
- 3.si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l'eccezione degli istituti non regolati dal d.l. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica l' Aggiornamento 2023;
- 4.si applica l'Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

## **SEZIONE TRASPARENZA - Aggiornamento**

Si riportano i contenuti dell'Aggiornamento 2023 al PNA 2022 dell'Anac, riguardanti anch'essi la disciplina della trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2023

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2).

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

-che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);

-che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;

-la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato “Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture” con il seguente:

*“1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermo restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.*

*2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori.”*

-che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;

-che l'art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1° luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1° gennaio 2024:

-la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 recante “Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale”. La delibera – come riporta il titolo - individua le

informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;

-la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). La delibera – come riporta il titolo - individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell’articolo 37 del decreto trasparenza e dell’articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l’Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

-con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell’articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell’articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;

-con l’inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all’intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell’ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall’avvio all’esecuzione;

-con la pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell’Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

### 5.1 Quale regime di trasparenza applicare?

Alla luce delle disposizioni vigenti richiamate, delle abrogazioni disposte dal Codice, dell’efficacia differita prevista per alcune disposizioni, si valuta che la trasparenza dei contratti pubblici sia materia governata da norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.

b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.

c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024.

a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023

Per queste fattispecie, disciplinate dal d.lgs. 50/2016 o dal d.lgs. 36/2023, la pubblicazione di dati, documenti e informazioni in AT, sottosezione “Bandi di gara e contratti”, avviene secondo le indicazioni ANAC di cui all’Allegato 9) al PNA 2022.

Ciò in considerazione del fatto che il nuovo Codice prevede che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l’art. 29 del vecchio Codice continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023 (art. 225, co. 1 e 2 d.lgs. 36/2023).

Rimane ferma anche la pubblicazione tempestiva, quindi per ogni procedura di gara, dei dati elencati all’art. 1, co. 32 della legge 190/2012, con esclusione invece delle tabelle riassuntive in formato digitale standard aperto e della comunicazione ad ANAC dell’avvenuta pubblicazione dei dati e della URL.

Si ribadisce, da ultimo, che i dati da pubblicare devono riferirsi a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione.

b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023

### 31 | AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE

Per queste ipotesi, l’Autorità ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023, d’intesa con il MIT, un comunicato relativo all’avvio del processo di digitalizzazione e a cui si rinvia anche per i profili attinenti all’assolvimento degli obblighi di trasparenza.

c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024

Gli obblighi di pubblicazione sono assolti secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dai relativi regolamenti attuativi di ANAC. In

particolare, le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP e le modalità di assolvimento di tale obbligo sono stati descritti da ANAC, come sopra precisato, nella delibera n. 261 del 20 giugno 2023. Nell'Allegato 1) della già citata delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti, sono stati invece precisati i dati, i documenti, le informazioni la cui pubblicazione va comunque assicurata nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Tabella 3) La trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime Fattispecie Pubblicità trasparenza Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023

Pubblicazione nella “Sezione Amministrazione trasparente” sottosezione “Bandi di gara e contratti”, secondo le indicazioni ANAC di cui all’All. 9) al PNA 2022. Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023

Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023. Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024

Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e sgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Vale precisare che nel PNA 2022 ANAC aveva già affrontato il tema della trasparenza in materia di contratti pubblici del PNRR. A tal proposito, alla luce di quanto già sopra indicato, resta naturalmente ferma la disciplina speciale dettata dal MEF per i dati sui contratti PNRR per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo “ReGiS” descritta nella parte Speciale del PNA 2022, come aggiornata dalle Linee guida10 e Circolari11 successivamente adottate dal MEF.

Si riporta di seguito la tabella degli obblighi di pubblicazione in amministrazione trasparente, in vigore dal 1 gennaio 2024, come adottata con Delibera ANAC 264 del 20.6.2023, e modificata con delibera 601 del 19 dicembre 2023, relativa agli ATTI E DOCUMENTI DA PUBBLICARE IN “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE” SOTTOSEZIONE “BANDI DI GARA E CONTRATTI” individuando il Rup della singola procedura quale responsabili della pubblicazione.

Ove gli atti e i documenti siano già pubblicati sulle piattaforme di approvvigionamento digitale, ai sensi e nel rispetto dei termini e dei criteri di qualità delle informazioni stabiliti dal d.lgs. 33/2013 (artt. 6 e 8, co. 3), è sufficiente che in AT venga indicato il link alla piattaforma in modo da consentire a chiunque la visione dei suddetti atti e documenti.

La Sezione Trasparenza del PIAO 2023-2025 con particolare riferimento all'allegato C – schede trasparenza - si intende, per il resto, confermata.

**(All.) 1) Delibera ANAC 264 del 20.6.2023, come modificato con delibera 601 del 19 dicembre 2023**

**ATTI E DOCUMENTI DA PUBBLICARE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI"**

Dove gli atti e i documenti siano già pubblicati sulle piattaforme di approvvigionamento digitale, ai sensi e nel rispetto dei termini e dei criteri di qualità delle informazioni stabiliti da d.lgs. 33/2013 (artt. 6 e 8, co. 3), è sufficiente che in AT venga indicato il link alla piattaforma in modo da consentire a chiunque la visione dei suddetti atti e documenti

ATTI E DOCUMENTI DI CARATTERE GENERALE RIFERITI A TUTTE LE PROCEDURE

<u>Denominazione sotto- sezione I, livello</u>	<u>Riferimento normativo</u>	<u>Contenuto dell'obbligo</u>	<u>Aggiornamento</u>
Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici	Art. 30, d.lgs. 36/2023  <b>ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023</b> Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo (art. 4, co. 3)	Elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.  Avviso finalizzato ad acquisire le manifestazioni di interesse degli operatori economici in ordine ai possibili completamenti di opere incompiute nonché alla gestione delle stesse  NB: Ove l'avviso è pubblicato nella apposita sezione del portale web del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, la pubblicazione in AT è assicurata mediante link al portale MIT	Una tantum con aggiornamento tempestivo in caso di modifiche  Tempistivo
		Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici, per assenza di lavori  Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale degli acquisti di forniture e servizi, per assenza di acquirenti di forniture e servizi.	Tempistivo  Tempistivo
	Art. 168, d.lgs. 36/2023 Procedure di gara con sistemi di qualificazione	Atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Tempistivo
	Art. 169, d.lgs. 36/2023 Procedure di gara regolamentate Settori speciali	Obbligo applicabile alle imprese pubbliche e ai soggetti titolari di diritti speciali esclusivi  Atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali).	Tempistivo  Tempistivo
Art. 11, co. 2-quater, i n. 3/2003, introdotto dall'art. 41, co. 1, d.l. n. 76/2020 Dati e informazioni sui progetti di investimento pubblico		Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico	Annuale

PER OGNI SINGOLA PROCEDURA DI AFFIDAMENTO INSERIRE IL LINK ALLA BDNCP CONTENENTE I DATI E LE INFORMAZIONI COMUNICATI DALL'ASA E PUBBLICATI DA ANAC AI SENSI DELLA DELIBERA N. 261/2023

PER CIASCHINA PROCEDURA SONO PIÙ RICHIESTI INOLTRE I SEGUENTI ATTI E DOCUMENTI

Fase	Riferimento normativo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Note
------	-----------------------	------------------------	---------------	------

	<p>1) Relazione sul progetto dell'opera (art. 40, co. 3 codice e art. 5, co. 1, lett. a) e b) allegato)</p> <p>2) Relazione conclusiva redatta dal responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dall'art. 40, co. 5 codice e art. 7, co. 1 dell'allegato)</p> <p>3) Documento conclusivo redatto dalla SA sulla base della relazione conclusiva del responsabile (solo per il dibattito pubblico obbligatorio) ai sensi dell'art. 7, co. 2 dell'allegato</p> <p>Per il dibattito pubblico obbligatorio, la pubblicazione dei documenti di cui ai nn. 2 e 3, è prevista sia per le SA sia per le amministrazioni locali interessate dall'intervento</p>	Tempestivo	
	<p>Documenti di gara. Che comprendono, almeno:</p> <p>Delibera a contrarre Bando/avviso di gara/lettera di invito Disciplinare di gara Capitolo speciale Condizioni contrattuali proposte</p>	Tempestivo	
	<p>Art. 82, d.lgs. 36/2023 Documenti di gara Art. 85, co. 4, d.lgs. 36/2023 Pubblicazione a livello nazionale (cfr. anche l'Allegato II.7)</p>	<p>Art. 28, d.lgs. 36/2023 Trasparenza dei contratti pubblici</p>	<p>Composizione delle commissioni giudicatrici e CV dei componenti</p>
	<p>Art. 47, co. 2 e 9 d.l. 77/2021, convertito con modificazioni dalla l. 108/2021 D.P.C.M. 20 giugno 2023 recante linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati (art. 1, co. 8, allegato II.3, d.lgs. 36/2023 )</p>	<p>Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNR e PNC e nei contratti riservati;</p> <p>Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua eddazione ai sensi dell'art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti). Il documento è prodotto, a pena di esclusione, a momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta</p>	<p>Da pubblicare successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure</p>
	<p>Affidamento</p>	<p>Procedure di affidamento dei servizi pubblici locali:</p> <p>1) deliberazione di istituzione del servizio pubblico locale (art. 10, co. 5); 2) relazione contenente la valutazione finalizzata alla scelta della modalità di gestione (art. 14, co. 3); 3) Deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17, co. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale; 4) contratto di servizio sottoscritto dalle parti che definisce gli obblighi di servizio pubblico e le condizioni economiche del rapporto (artt. 24 e 31 co. 2); 5) relazione periodica contenente le verifiche periodiche sulla situazione gestionale (art. 30, co. 2)</p>	<p>L'ANAC, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato hanno elaborato alcuni schemi tipo, tra cui quelli relativi ai seguenti documenti: - Relazione sulla scelta della modalità di gestione del servizio pubblico locale, come previsto dall'art. 14, co. 3; - Motivazione qualificata richiesta dall'art. 17, co. 2, in caso di affidamenti diretti a società in house di importo superiore alle soglie di rilevanza europea in materia di contratti pubblici. Resta fermo l'obbligo di trasmissione ad ANAC come espressamente previsto all'art. 31, co. 2, d.lgs. 201/2022</p> <p>La documentazione è disponibile al seguente link: <a href="https://www.anticorruzione.it/-/trasparenza-dei-servizi-pubblici-locali-di-rilevanza-economica">https://www.anticorruzione.it/-/trasparenza-dei-servizi-pubblici-locali-di-rilevanza-economica</a></p>
	<p>Art. 215 e ss. e All. V.2, d.lgs 36/2023 Collegio consultivo tecnico</p>	<p>Composizione del Collegio consultivo tecnici (nominativi) CV dei componenti</p>	Tempestivo

	<p><b>Esecutiva</b></p> <p>Art. 47, co. 3, co 3-bis, co. 9, l. 77/2021 convertito con modificazioni dalla l. 108/2021 Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti riservati</p> <p>D.P.C.M 20 giugno 2023 recante Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati (art. 1, co. 8, allegato II.3, d.lgs. 36/2023)</p>	<p>Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati:</p> <p>1) Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti</p> <p>Tempestivo</p> <p>2) Certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999 n. 68 e della relazione relativa all'affidamento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)</p> <p>Tempestivo</p>
	<p><b>Sponsorizzazioni</b></p> <p>Art. 134, co. 4, d.lgs. 36/2023 Contratti gratuiti e forme speciali di partenariato</p>	<p>Affidamento di contratti di sponsorizzazione di lavori, servizi o forniture per importi superiori a quarantamila 40,00 euro: 1) avviso con il quale si rende nota la ricerca di sponsor per specifici interventi, ovvero si comunica l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione, con sintetica indicazione del contenuto del contratto proposto.</p> <p>Tempestivo</p>
	<p><b>Procedure di somma urgenza e di protezione civile</b></p> <p>Art. 140, d.lgs. 36/2023 Comunicato del Presidente ANAC del 19 settembre 2023</p>	<p>Atti e documenti relativi agli affidamenti di somma urgenza a prescindere dall'importo di affidamento. In particolare:</p> <p>1) verbale di somma urgenza e provvedimento di affidamento; con specifica indicazione delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie;</p> <p>2) perizia giustificativa;</p> <p>3) elenco prezzunitari, con indicazione di quelli concordati tra le parti e di quelli dedotti da prezzi ufficiali;</p> <p>4) verbale di consegna dei lavori o verbale di avvio dell'esecuzione del servizio/fornitura;</p> <p>5) contratto, ove stipulato.</p> <p>Tempestivo</p>
	<p><b>Finanza di progetto</b></p> <p>Art. 193, d.lgs. 36/2023 Procedura di affidamento</p>	<p>Provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore relativa alla realizzazione in concessione di lavori o servizi</p> <p>Tempestivo</p>

### 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

##### 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si riportano di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità ed azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione, in continuità con quanto indicato nel Piano delle azioni positive per le pari opportunità 2022-2024 approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 7/12/2021 e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione dei seguenti obiettivi programmati:

- 1) usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
- 2) rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- 3) favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemporando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- 4) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- 5) promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Piscina intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1: Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.

Obiettivo 2: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 5: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

##### **Obiettivo 1: analisi dati del Personale**

Al 1 gennaio 2024 la situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto:

Area Amministrativa	Categoria	Fabbisogno	Personale in servizio		Posti vacanti
	profilo giuridico		totale	di cui part-time	
	Direttivi – D	/	/	/	/
	Istruttori – C	4	4	1	/
	Collaboratori – B3	/	/	/	/
	Esecutori – B	/	/	/	/

	Totali	4	4	1	/
Area Finanziaria – Tributi	Categoria		Personale in servizio		Posti vacanti
	profilo giuridico	Fabbisogno	totale	di cui part-time	
	Direttivi – D	1	/	/	/
	Istruttori – C	2	2	/	/
	Collaboratori – B3	/	/	/	/
	Esecutori – B	/	/	/	/
Area Tecnica – Patrimonio	Totali	3	2	/	/
	Categoria	Fabbisogno	Personale in servizio		Posti vacanti
	profilo giuridico		totale	di cui part-time	
	Direttivi – D	1	1	/	/
	Istruttori – C	1*	1	/	/
	Collaboratori – B3	/	/	/	/
Area Vigilanza - Ambiente	Esecutori – B	/	/	/	/
	Totali	/	2	/	/
	Categoria		Personale in servizio		Posti vacanti
	profilo giuridico	Fabbisogno	totale	di cui part-time	
	Direttivi – D	1	1	/	/
	Istruttori – C	1**	2	/	1
	Collaboratori – B3	/	/	/	/
	Esecutori – B	/	/	/	/
	Totali	/	/	/	1

\*n. 1 Istruttore Tecnico assegnato al 70% all' Area Tecnica – Patrimonio e al 30% all' Area Vigilanza-Ambiente

\*\* n. 1 Agente di PM distaccato co Comando Polizia Municipale di Volvera (servizio in convenzione)

Disaggregando per genere e categoria i suddetti dati si ha:

Categoria	Uomini	Donne
C – Istruttori	2	6
D – Istruttori Direttivi	1	/
Personale a tempo determinato (art. 90 tuel)	/	/
TOTALE	3	6

### **Obiettivo 2: ambiente di lavoro**

Il Comune di Piscina si impegna a mantenere un clima positivo nell’ambiente lavorativo e a prevenire situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali; mobbing, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

### **Obiettivo 3: Selezione e assegnazione del personale**

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l’uno o l’altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l’eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l’accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

#### **Obiettivo 4: formazione**

Il Piano di formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati, valutando la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

#### **Obiettivo 5: conciliazione e flessibilità orarie**

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53. Inoltre si è dotato di apposito Regolamento per la prestazione dell'attività lavorativa in modalità agile.

#### **Obiettivo 6: informazione e comunicazione**

Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Nel periodo di validità del PIAO 2024 – 2026 saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

### **3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale**

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. L'Ente ha adottato con DGC 73 in data 29.11.2023 l'Agenda Digitale 2023-2025 e con DGC n. 74 in data 29.11.2023 il Piano Triennale dell'informatica 2023-2025

Si riportano di seguito i principali obiettivi e le azioni in corso per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione:

- Formazione continua del personale per miglioramento competenze digitali
- Migrazione in Cloud
- Rifacimento del sito internet secondo Linee Guida Agid in materia di accessibilità e design dei siti istituzionali
- Digitalizzazione dei servizi erogati, con priorità a quelli per i quali la modalità di erogazione digitale comporta un miglioramento della qualità del servizio per l'utenza in termini di semplificazione, rapidità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa

### **3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria**

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico è rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito alcuni indicatori con i valori del triennio 2020-2022, quale base di partenza per il perseguitamento degli obiettivi di mantenimento e miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

INDICATORE	VALORE DIPARTENZA		
Incidenza personale su spese correnti	Spese personale 2020 365.383,67 € 2021 359.818,51 € 2022 427.588,95 €	Spese correnti 1.932.544,71 € 1.787.315,77 € 2.301.823,23 €	0,1891 0,2013 0,1857
Rapporto interessi passivi/Spese correnti	Entrate 2020 60.772,04€ 2021 9.400,59€ 2022 12.356,16€	Spese 1.932.544,71€ 1.787.315,77€ 2.301.823,23 €	0,0314 0,0053 0,0054
Margini di manovra corrente: rapporto fra il totale complessivo delle riscossioni delle entrate correnti e sommatoria degli impegni delle spese correnti e per il rimborso di mutui e prestiti	Entrate 2020 2.132.284,63 € 2021 2.150.139,22 € 2022 2.337.591,37 €	Spese 1.932.544,71 € 1.787.315,77 € 2.301.823,23 €	1,1034 1,2030 1,0155
FCDE in rapporto alle entrate correnti	Anno 2022 2,48%		
Indice di tempestività dei pagamenti	2020 20,33 gg 2021 -2,57 gg 2022 -3,35 gg		

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Il Comune di Piscina ha approvato con DGC n.5 in data 24.1.2024 apposito Regolamento per la disciplina in materia di lavoro agile. Lo schema di Regolamento è stato preventivamente inviato alle OO.SS. ai fini dell'avvio delle relazioni sindacali previste dal vigente CCNL. Ai sensi del citato regolamento e della normativa vigente, sono individuate le attività che possono essere svolte in modalità agile, i limiti, i criteri generali per l'accesso e i fondamenti

### 3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicurale esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. L'Ente ha effettuato la ricognizione annuale circa l'insussistenza di situazioni di esubero o eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33 D.Lgs 165/2001. Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si riportano a seguire le schede del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, approvato quale parte integrante e sostanziale del Documento Unico di programmazione 2024-2026 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 in data 31.7.2023 e come aggiornato con Nota di Aggiornamento al Dup approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n 28 del 18.12.2023. Con verbale in data 18.12.2023 la programmazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere favorevole del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni, che al momento prevede, per l'anno 2024, la trasformazione da tempo parziale al 50% a tempo pieno di n. 1 Istruttore. Per il biennio 2025-2026 al momento, non si prevedono nuove assunzioni e viene pertanto mantenuta la stessa previsione del triennio precedente. Sono autorizzate, nei limiti normativi vigenti, assunzioni e rapporti di lavoro flessibili, nonché in particolare l'utilizzo delle risorse previste ex art. 31bis DLgs 152/2021 per l'attuazione dei progetti PNRR, nei limiti delle risorse assegnate con DPCM attuativo. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

costo personale DO anno 2023 effettivo (rileva il costo personale lordo senza l'IRAP)														
categoria	tabellare	tredicesima	oneri	oneri	totale	numero unità di personale	costo personale (al lordo oneri e al netto dell'IRAP)	costo al lordo dell'IRAP						
AREA OPERATORI	18.044,37 €	19.548,07 €	26,68%	5.215,42 €	24.763,49 €	-	- €	- €						
AREA OPERATORI E.	19.034,51 €	20.620,72 €	26,68%	5.501,61 €	26.122,33 €	-	- €	- €						
AREA ISTRUTTORI	21.392,87 €	23.175,61 €	26,68%	6.183,25 €	29.358,86 €	8,00	232.424,32 €	245.573,00 €						
AREA FUNZIONARI E.Q.	23.212,35 €	25.146,71 €	26,68%	6.709,14 €	31.855,86 €	1,00	31.855,86 €	33.993,33 €						
FONDO						-	45.411,08 €	48.749,05 €						
EQ							17.023,74 €	18.338,33 €						
AREA ISTRUTTORI	21.392,87 €	23.175,61 €	26,68%	6.183,25 €	29.358,86 €	0,50	2.446,57 €	2.610,73 €						
SEGRETARIO						1,00	49.958,78 €	53.310,78 €						
totali						9,00	379.120,34 €	402.575,22 €						
Assunzioni programmate 2024		n.1 Istruttore	profilo amministrativo contabile		trasf a t.p. da p.t. 50%									
Maggior costo annuo														
categoria	tabellare	tredicesima	oneri	oneri	totale	numero unità di personale	costo annuo personale nuove assunzioni	costo al lordo dell'IRAP						
AREA OPERATORI	18.044,37 €	19.548,07 €	26,68%	5.215,42 €	24.763,49 €	-	- €	- €						
AREA OPERATORI E.	19.034,51 €	20.620,72 €	26,68%	5.501,61 €	26.122,33 €	-	- €	- €						
AREA ISTRUTTORI	21.392,87 €	23.175,61 €	26,68%	6.183,25 €	29.358,86 €	0,50	14.679,43 €	15.664,39 €						
AREA FUNZIONARI E.Q.	23.212,35 €	25.146,71 €	26,68%	6.709,14 €	31.855,86 €	-	- €	- €						
DIRIGENTI	- €	45.260,77 €	26,68%	12.075,57 €	57.336,34 €	-	- €	- €						
totali						0,50	14.679,43 €	15.664,39 €						
costo personale DO anno 2024 previsto (rileva il costo personale lordo senza l'IRAP)														
categoria	tabellare	tredicesima	oneri	oneri	totale	numero unità di personale	costo personale (al lordo oneri e al netto dell'IRAP)	costo al lordo dell'IRAP						
AREA OPERATORI	18.044,37 €	19.548,07 €	26,68%	5.215,42 €	24.763,49 €	-	- €	- €						
AREA OPERATORI E.	19.034,51 €	20.620,72 €	26,68%	5.501,61 €	26.122,33 €	-	- €	- €						
AREA ISTRUTTORI	21.392,87 €	23.175,61 €	26,68%	6.183,25 €	29.358,86 €	8,00	234.870,89 €	250.630,31 €						
AREA FUNZIONARI E.Q.	23.212,35 €	25.146,71 €	26,68%	6.709,14 €	31.855,86 €	1,00	31.855,86 €	33.993,33 €						
FONDO						-	45.411,08 €	48.749,05 €						
EQ							17.023,74 €	18.338,33 €						
SEGRETARIO						1,00	49.958,78 €	53.310,78 €						
totali						9,00	379.120,34 €	405.021,80 €						
spesa massima assentibile 2024	spesa 2018	incr. max ipotetico												
423.537,52 €	330.888,69 €	92.648,83 €					ok							

## Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

<b>Abitanti</b>	3300	<b>Prima soglia</b>	27,20%	<b>Seconda soglia</b>	31,20%	<b>Incremento massimo ipotetico spesa</b>	%	€		
<b>Anno Corrente</b>	2024						28,00%	92.648,83 €		
<b>Entrate correnti</b>		<b>FCDE</b>	99.082,64 €	prev 2024						
Ultimo Rendiconto	2.337.591,37 €	2022	Media - FCDE	2.139.723,33 €						
Penultimo rendiconto	2.189.813,41 €	2021	Rapporto Spesa/Entrate			<b>Incremento spesa - I FASCIA</b>	%	€		
Terzultimo rendiconto	2.189.013,13 €	2020		20,69%			20,93%	92.648,83 €		
<b>Spesa del personale</b>		<b>Collocazione ente</b>								
Ultimo rendiconto	442.743,86 €	2022	Prima fascia							
Anno 2018	330.888,69 €									
<b>Margini assunzionali</b>		<b>FCDE</b>								
	0,00 €									
<b>Utilizzo massimo margini assunzionali</b>						<b>Incremento spesa</b>				
	0,00 €					92.648,83 €				
							max incremento consentito nel 2024 rispetto alla spesa personale 2018			
<b>Spesa del Personale</b>										
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonche' per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;										
<b>Entrate Correnti</b>										
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata.										
<b>Fasce demografiche</b>	<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>	<b>Incremento spesa personale massimo annuo</b>							
			<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>			
			Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
			Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
			Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
			<b>Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;</b>	<b>27,20%</b>	<b>31,20%</b>	<b>19,00%</b>	<b>24,00%</b>	<b>26,00%</b>	<b>27,00%</b>	<b>28,00%</b>
			Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
			Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
			Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%			
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%			
<b>Resti assunzionali</b>										
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.										
<b>Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione</b>										
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unita' di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facolta' assunzionale ai sensi del presente comma e' destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unita' di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.										
<b>Comuni che si collocano nella seconda fascia</b>										
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.										
<b>Comuni che si collocano nella terza fascia</b>										
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.										

### **3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale**

### **3.2.3 Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Per l'annualità in corso sono stati individuati i seguenti interventi formativi

<b>PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2024</b>			
<i>Tipologia Intervento</i>	<i>Interventi Formativi</i>	<i>Modalità Esecutive</i>	<i>Personale coinvolto</i>
<i>Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali</i>	<i>Corsi Servizi Anagrafe, Elettorale, Cimieriali, Documentazione Amministrativa, Ufficiale di Stato Civile, ANPR e ANSC</i>	<i>Selezione di almeno n. 10 Webinar Anusca / Ministero Interno di cui almeno 3 in materia elettorale</i>	<i>n. 2 istruttori Area Amministrativ a/ Servizi Demografici</i>
	<i>Corso di formazione per Ufficiale di Stato Civile</i>	<i>Corso Prefettura UTG (se attivato) Corsi ANSC (secondo calendario)</i>	<i>n. 2 istruttori Area Amministrativ a/ Servizi Demografici</i>
	<i>Formazione Istruttori</i>	<i>Selezione di almeno n. 5 Webinar Scuola Ifel o altro (secondo le priorità formative individuate in accordo con il Responsabile)</i>	<i>n. 4 istruttori assunti nel 2022-2023 e n. 1 progressione fra aree anno 2022</i>
	<i>Formazione in ambito gestione procedimenti Politiche Sociali</i>	<i>Almeno n. 2 webinar/corsi</i>	<i>n. 1 Istruttore Area Amministrativ a / Politiche Sociali</i>

	<i>Area Finanziaria – Contabilità</i>	<p><i>Formazione tributi (almeno n 3 Webinar – o corsi in presenza)</i></p> <p><i>Formazione contabilità (almeno n 5 Webinar – o corsi in presenza) (secondo le priorità formative individuate in accordo con il Responsabile)</i></p>	<i>n. 2 Istruttori Area Finanziaria - Tributi</i>
	<i>Area Tecnica – Lavori Pubblici</i>	<p><i>n.1 Webinar/CORSO su Nuovo Codice dei Contratti Pubblici</i></p> <p><i>n. 5 Webinar/ Corsi su gestione opere PNRR ed adempimenti connessi</i></p> <p><i>n. 2 Webinar/Corsi in materia di digitalizzazione/formazione RTD</i></p>	<i>n. 1 Istruttore Direttivo Responsabile di Area e n. 1 Istruttore Tecnico</i> <i>n. 1 Istruttore Direttivo Responsabile di Area</i> <i>n. 1 Istruttore Tecnico/RTD</i>
<i>Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze trasversali</i>	<i>Corsi soft skills Front Office – Comunicazione</i>	<i>n. 1 Webinar (Anusca o altro)</i>	<i>n. 2 istruttori Area Amministrativa/ Servizi Demografici</i>
<i>Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze digitali</i>	<i>Formazione software migrazione in Cloud</i>	<p><i>Webinair – formazione a distanza erogata in sede migrazione in cloud</i></p> <p><i>Almeno n. 1 webinar in materia di gestione digitalizzata degli appalti</i></p>	<i>Tutto il personale in servizio</i>
<i>Formazione in materia di Prevenzione della Corruzione e Privacy</i>	<p><i>Corso aggiornamento anticorruzione</i></p> <p><i>Aggiornamento in materia Privacy</i></p>	<p><i>Almeno n. 1 corso (in presenza o webinair)</i></p> <p><i>Almeno n. 1 corso (in presenza con DPO)</i></p>	<i>Tutto il personale in servizio</i>
<i>Formazione in materia di leadership, gestione del personale, competenze manageriali trasversali, sistemi di valutazione della performance</i>	<i>Corsi di management pubblico , competenze trasversali e soft skills</i>	<i>Almeno n. 24 ore complessive di formazione</i>	<i>Segretario Comunale</i>

## **4. MONITORAGGIO**

*Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene di prevederla in quanto funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale*

Per l'anno 2024 il monitoraggio dell'attuazione delle azioni previste nel PIAO si articolerà come segue:

- per le sottosezioni Valore Pubblico e Performance sarà svolto dai Responsabili di Servizio e dal Nucleo di Valutazione secondo il vigente di misurazione e valutazione della performance
- per la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza sarà svolto dal RPCT in collaborazione con i Responsabili di servizio secondo le modalità indicate nell'apposita sezione