



UNIONE DI COMUNI MARGHINE

Provincia di Nuoro

o Umberto I 186 - 08015 MACOMER (NU) – C.F. 93033380911

☎ 0785 222200 – Fax 222216

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

(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)

Allegato alla Deliberazione della Giunta n. 41 del 27-12-2022

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale – quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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 a:

- a) autorizzazione/concessione;

- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

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

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Unione Comuni del Marghine

Indirizzo: Corso Umberto 186 Macomer

Codice fiscale: 93033380911

Partita iva: 93033380911

Presidente: Gian Pietro Arca

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 1

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 21772

Telefono: 0785 222216

Sito internet: <https://www.unionemarghine.it>

E-mail: info@unionemarghine.it

Pec: protocollo@pec.unionemarghine.it

L'Unione dei Comuni del Marghine è composta da 10 comuni della parte centro-occidentale della provincia di Nuoro, per una estensione complessiva pari a 534 Km² e una popolazione pari a 21772 abitanti.

L'area si trova in posizione geografica ottimale per tutti i collegamenti da ogni parte della Sardegna. Le principali vie di comunicazione sono: la SS 131 Carlo Felice (Cagliari, Sassari), la trasversale sarda SS 129 (Macomer - Nuoro) e la SS 129 bis (Macomer - Bosa), la dorsale delle Ferrovie dello Stato Cagliari - Porto Torres – Golfo Aranci, la rete delle Ferrovie della Sardegna (Nuoro - Bosa)

L'economia locale è caratterizzata in prevalenza dal settore terziario dei servizi e dalla evidente centralità ed importanza del comparto primario con particolare riferimento alla filiera lattiero casearia e delle carni. Il settore secondario è stato per diverso tempo una colonna portante del sistema produttivo. Con il tempo vi è stato poi un lento declino causato dal fallimento di importanti aziende del settore tessile che hanno contribuito ad aumentare i numeri della disoccupazione, fino a quel momento abbastanza contenuti.

Nel territorio risultano assolutamente presenti e completi tutti i servizi di istruzione a partire dalle scuole primarie, scuole secondarie di primo grado e sono presenti tutte le offerte formative riguardanti le scuole secondarie di secondo grado. E' presente anche un istituto di specializzazione che consente l'avvicinamento dei giovani al mondo del lavoro.

Numerose sono le ricchezze e le opportunità offerte da questo territorio che tra i suoi punti di forza e di valorizzazione presenta sicuramente i seguenti :

- L'ambiente naturale con i suoi incantevoli paesaggi e le biodiversità animali e vegetali. I patrimoni boschivi e le risorse idriche;
- Il patrimonio archeologico e culturale rappresentato da villaggi nuragici, nuraghi, tombe dei giganti, necropoli e residenze storiche di pregio;
- L'industria agroalimentare, quella lattiero casearia e quella della lavorazione delle carni e dei salumi.
- L'agroalimentare tipico, con i formaggi, i dolci, i pani tradizionali, i distillati, il miele;
- L'artigianato tradizionale con il tessile e la lavorazione dei tappeti tipici sardi, la lavorazione del legno, il ferro battuto, l'oreficeria, la pelletteria e la lavorazione delle pietre.
- Il dinamismo in ambito sociale, la forte presenza di organizzazioni e di gruppi di volontariato e di associazionismo in genere.

La centralità del territorio, con i suoi collegamenti viari e ferroviari, rappresenta una importante opportunità per la valorizzazione delle peculiarità locali nell'ottica dello sviluppo del territorio

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n.2 del 12/07/2022.

La strategia di Valore pubblico: L'Unione dei Comuni del Marghine intende sviluppare la propria strategia di valore pubblico sulla base delle componenti strategiche già individuate nel DUP 2022-2024. Nello specifico la strategia si basa sulla costruzione di un sistema di relazioni fra attori pubblici, privati e terzo settore con lo scopo di generare un valore pubblico inteso come benessere sociale ed economico attraverso le valorizzazioni delle componenti territoriali, ambientali e culturali, al fine di soddisfare i bisogni delle comunità così da favorire un rilancio del territorio in contrasto ai tempi di crisi.

Indicatori ambientali: riduzione del consumo della carta agevolato dal rafforzamento del processo di digitalizzazione

Risultati attesi: rafforzamento e promozione della cultura della digitalizzazione fra tutti i dipendenti

	dell'Unione e i Comuni facenti parte. Sensibilizzazione alla cultura digitale anche per i soggetti coinvolti nei processi di sviluppo territoriale programmati dall'Unione dei Comuni del Marghine. <i>Indicatori di impatto sulla governance:</i> grado di coinvolgimento attivo dei soggetti pubblici, privati, terzo settore e cittadini con l'Unione dei Comuni del Marghine attraverso programmatori che possano generare benessere alla comunità <i>Risultati attesi:</i> attraverso il coordinamento da parte dell'Unione dei Comuni del Marghine si intende favorire processi che possano coinvolgere maggiormente gli attori del territorio sia al fine conoscitivo (criticità ma anche vocazioni territoriali e ambientali) sia al fine di stimolare nuove iniziative e forme di collaborazione che possano dare luogo ad efficace promozione del territorio e conseguenti ricadute economiche, nonché di servizi online a beneficio delle attività pubblico/private.
--	--

	<i>Allegato 1: Piano della Performance 2022-2024:</i> In coerenza con la strategia di valore pubblico, l'Amministrazione comunale provvederà a programmare la definizione degli obiettivi di performance in continuità con gli obiettivi definiti già dal Piano della Performance 2017-2018 definiti con Delibera della Giunta n. 38 del 04-12-2018 relativi allo sviluppo territoriale con adeguati controllo sull'esecuzione delle prestazioni nel rispetto delle prescrizioni in materia ambientale, paesaggistica, storico-architettonica, archeologica e della tutela della salute della persona, con un miglioramento dell'azione amministrativa per tutte le funzioni associate. A rafforzare la propria strategia di valore pubblico, con riferimento al pacchetto delle "dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione" predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica in condivisione con il MISE, l'Unione dei Comuni del Marghine, dovendo svolgere fra le varie funzioni associate anche quella relativa la "formazione", intende adottare iniziative inerenti le seguenti azioni: 1. <i>Formazione diretta e campagna di sensibilizzazione al personale delle amministrazioni pubbliche;</i> 2. <i>Formazione specifica dei dirigenti,</i> 3. <i>Codice di comportamento dei dipendenti pubblici</i> Piano delle azioni positive, di cui alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 6 del 20-02-2018. Attraverso il PIAO si intende definire e promuovere azioni di sistema integrate volte a favorire la diffusione di buone pratiche e l'attuazione di misure/interventi innovativi che sostengano la parità nell'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro e la qualità della vita personale e professionale, mantenendo come obiettivo principale la promozione e la valorizzazione del ruolo delle donne nelle strutture lavorative e nei processi di partecipazione sociale e politica.
Sottosezione di programmazione Performance	
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Delibera di Giunta n. 7 del 20-04-2022 avente ad oggetto "Approvazione del piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, relativo al triennio 2022 - 2024.
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Struttura organizzativa di cui alla Delibera di Giunta n.9 del 19-05-2022 così come modificata con Delibera di Giunta n. 19 del 12-07-2022

	La struttura organizzativa è così composta: Indirizzo Politico Amministrativo: Presidente Giunta; Assemblea dei Sindaci Struttura amministrativa: 1. Area Tecnica; 2. Area CUC (Centrale Unica di Committenza); 3. Area Finanziaria; 4. Area Amministrativa e sociale; 4.1 Ufficio di Piano PLUS 5. Area Polizia locale;
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	<i>Allegato n.2 – Regolamento per la disciplina del lavoro Agile dei Comuni del Marghine:</i> In ottemperanza al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 – 2021 del 16 novembre 2022, l'attività di programmazione del lavoro agile e del lavoro da remoto sarà orientata alla definizione di specifiche azioni relative: -All'individuazione da parte del Dirigente/Responsabile di servizio, delle attività da effettuarsi mediante lavoro agile o da remoto; -Definizione delle modalità operative del lavoro agile e da remoto nel rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008); -Formazione in materia di sicurezza informatica. L'utilizzo del lavoro agile si configura come una modalità privilegiata dell'esecuzione lavorativa, in quanto mostra ampi margini di compatibilità con le attuali caratteristiche organizzative e gestionali dell'Ente. Per tale ragione L'Unione dei Comuni del Marghine promuove e adotta, ai sensi dell' art. 14 della legge n. 124/2015 e d.lgs. n. 81/2017 e alla luce del CCNL 2019-2021, il ricorso al lavoro agile.
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale Struttura organizzativa di cui alla Delibera di Giunta n.9 del 19-05-2022 così come modificata con Delibera di Giunta n. 19 del 12-07-2022 Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta delle Unioni le specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche. L'art. 89 c. 5 del D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, gli enti nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche,	

nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità assunzionali e di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

La programmazione del fabbisogno di personale deve essere definita in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato, con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.; dette Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Inoltre, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

La Sezione Autonomie della corte dei conti, con la Deliberazione N. 4/Sezaut/2021/Qmig Del 31/03/2021 avente ad oggetto *"Disciplina Applicabile Alle Unioni Di Comuni In Materia di facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato Art. 1, Comma 229, Legge 28 Dicembre 2015, N. 208"*, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione regionale di controllo per la Lombardia con la deliberazione n. 4/2021/QMIG, enuncia i seguenti principi di diritto:

1. L'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni.
2. le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.
3. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG".

I limiti assunzionali dell'Unione di Comuni Marghine sono stati determinati con le seguenti deliberazioni della Giunta:

- n. 5 del 20.02.2018 che ha quantificato il limite di spesa del personale dell'Unione di Comuni Marghine in € 291.075,57, da intendersi al netto di eventuali trasferimenti di varia natura che finanziano spese di personale con specifica destinazione;
- n. 32 del 29.05.2019 avente per oggetto: "PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE - QUANTIFICAZIONE LIMITE DI SPESA DEL LAVORO FLESSIBILE" che ha individuato in **€ 102.831,96** il nuovo parametro di riferimento per assunzioni di tipo flessibile all'interno delle aree specificate, spesa necessaria per far fronte ai servizi essenziali dell'ente, non potendo garantire gli stessi col

solo personale assunto a tempo indeterminato;

Per l'Unione dei Comuni del Marghine, Ente originariamente non soggetto al Patto di Stabilità Interno, sono in vigore, in relazione alle politiche di contenimento della spesa e di reclutamento del personale, le disposizioni contenute nell'art. 1, comma 562, della legge 296/2006, ai sensi della quale le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare sostenuto dall'ente nell'anno 2008. Tale limite come detto, per l'Unione di Comuni del Marghine, è pari a € 291.075,57;

Con decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito dalla legge n. 113/2021, è stato introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione, documento unico di programmazione e *governance* che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

In particolare, l'art. 6 comma 5 del richiamato D.L. 80/2021, stabilisce che il Piano di Fabbisogno del Personale costituisce allegato del Piano integrato di attività e organizzazione o comunque va incluso nello stesso;

La Giunta dell'Unione, con proprie delibere n. 9 del 19.05.2022 e n° 19 del 12/07/2022 ha dapprima approvato e poi modificato il Piano Triennale del fabbisogno del personale 2022–2024, che deve dunque essere incluso nel presente PIAO, che qui si intende interamente confermato.

Con il presente PIAO 2022/2024, al fine di garantire all'ente la dotazione di personale necessaria a garantire il normale funzionamento degli uffici, si rende necessario apportare ulteriori modifiche alla programmazione del fabbisogno del personale 2022/2024 - Annualità 2023 - nei limiti consentiti dai limiti di spesa e dalla capacità assunzionale dell'ente, come di seguito:

- **Anno 2023:**

A) PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

AREA FINANZIARIA

Cat.	Profilo professionale	PT/FT	Unità	Modalità di reclutamento	
D	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	36 ore settimanali	1	Mobilità Volontaria Assunzione da graduatorie di altri Enti, concorso o stabilizzazione	

B) PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

AREA FINANZIARIA

Cat.	Profilo professionale	PT/FT	Unità	Durata temporale	Modalità di reclutamento
------	-----------------------	-------	-------	------------------	--------------------------

DIRIGENTE	Dirigente Finanziario	12 ore settimanali	1	Fino al 31/03/23	Comma 557 art.1 legge 211/2004
C	Istruttore Direttivo Amministrativo	12 ore settimanali	1	Fino al 31/12/2022	Comma 557 art.1 legge 211/2004
C	Istruttore Direttivo Amministrativo	12 ore settimanali	1	Fino al 31/12/2022	Comma 557 art.1 legge 211/2004

AREA TECNICA

Cat.	Profilo professionale	PT/FT	Unità	Durata	Modalità di reclutamento
D	Istruttore Direttivo Tecnico	18 ore settimanali	1	Fino al Fino al 31/12/2022 prorogabile	In Convenzione
	Totali		1		

AREA CUC

Cat.	Profilo professionale	PT/FT	Unità	Durata	Modalità di reclutamento
D	Istruttore Direttivo Tecnico	6 ore settimanali	1	Fino al Fino al 31/12/2023	Comma 557 art.1 legge 211/2004
	Totali		1		

AREA AMMINISTRATIVO SOCIALE

Cat.	Profilo professionale	PT/FT	Unità	Durata	Modalità di reclutamento
------	-----------------------	-------	-------	--------	--------------------------

D	Istruttore Direttivo Amministrativo	12 ore	1	31-12-2023	557 art.1 legge 211/2004
C	Istruttore Amministrativo Contabile	36 ore (Ufficio PLUS)	1	31-12-2023	Assunzione da Graduatoria di altro Ente o Concorso o convenzione
D	Istruttore Direttivo Assistente Sociale	36 ore (Ufficio PLUS)	1	31-12-2023	Assunzione da Graduatoria di altro Ente o Concorso o convenzione
D	Istruttore Direttivo Sociale	26 ore settimanali (PON)	1	Fino al 30-06-2023	Assunzione da Graduatoria di altro Ente o Concorso
	Totali		4		

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.