



COMUNITA' MONTANA
Sarcidano Barbagia di Seulo
Corso Vittorio Emanuele III, n.125 - 09056 Isili
Tel.0782/802231

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

(PIAO)

Allegato Approvato con deliberazione G.C. n. 22 del 21.04.2023, successivamente modificato ed integrato con deliberazione G.C. n.49 del 26.10.2023

(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)

Indice

Premessa	3
STRUTTURA DEL PIAO	4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
Analisi del contesto	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
2.1 VALORE PUBBLICO	6
2.2 PERFORMANCE	7
Piano degli Obiettivi e delle Performance	7
Piano delle azioni positive	8
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	8
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	8
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	8
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	9
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	11
Dipendenti in Servizio al 31/12/2022	11
Programmazione strategica delle risorse umane	11
Capacità assunzionale	12
Formazione del Personale	13
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	13

Premessa

A partire dall'anno 2022, l'articolo 6 del D.L. 80/2021 per il "rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni", convertito dalla L. 113/ 2021, prevede la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), di durata triennale, che ha l'obiettivo di far confluire in un unico Piano gli aspetti di organizzazione, performance, valutazione e transizione digitale delle PA, includendo anche il lavoro agile tra gli asset determinanti.

Il Piano viene compilato nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. 150/2009 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 L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013), all'Organizzazione del lavoro agile (Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie (relative al Piano delle Azioni Positive, Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale ed alla Formazione).

Il decreto del Dipartimento Funzione Pubblica 132/2022 rappresenta il regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

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 2023-2025 della Comunità Montana Sarcidano Barbagia di Seulo, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa dell'Ente, al fine di un migliore coordinamento delle diverse azioni contenute nei singoli Piani.

STRUTTURA DEL PIAO

SEZIONE	SOTTOSEZIONE	RIFERIMENTO DOCUMENTI
1.SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		Documento unico di programmazione (DUP)
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	2.1 Valore pubblico	Documento unico di programmazione (DUP) Piano anticorruzione e Trasparenza
	2.2 Performance	Piano degli Obiettivi e delle Performance Piano delle Azioni Positive
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
3.ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	3.1 Struttura organizzativa	Documento unico di programmazione (DUP)
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	Regolamento lavoro agile
	3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Documento unico di programmazione (DUP) Piano triennale del fabbisogno del personale
4. MONITORAGGIO		Verifica sullo stato di attuazione dei programmi

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE ENTE	Comunità Montana Sarcidano Barbagia di Seulo
---------------------------	--

INDIRIZZO	Corso Vittorio Emanuele III n. 125 09056 Isili
CODICE FISCALE / PARTITA IVA	90000040916
COMUNI ADERENTI	Comune di Escolca Comune di Esterzili Comune di Genoni Comune di Gergei Comune di Isili Comune di Laconi Comune di Mandas Comune di Nuragus Comune di Nurallao Comune di Nurri Comune di Orroli Comune di Sadali Comune di Serri Comune di Seui Comune di Seulo Comune di Villanova Tulo
PEC	protocollo.cmisili@legalmail.it
SITO ISTITUZIONALE	www.cm-sarcidanobarbagiaseulo.it
TELEFONO	0782 802231
PRESIDENTE	Barbara Laconi

Analisi del contesto

La Comunità Montana è composta da 16 Comuni:

COMUNI	POPOLAZIONE	SUPERFICE KMQ
Escolca	545	14,76
Esterzili	563	100,74
Genoni	764	43,79
Gergei	1.136	36,18
Isili	2.468	67,84

Laconi	1.689	124,75
Mandas	2.034	45,02
Nuragus	849	19,9
Nurallao	1.152	34,76
Nurri	2.041	73,67
Orroli	1.993	75,59
Sadali	831	49,61
Serri	613	19,18
Seui	1.163	148,21
Seulo	792	58,79
Villanova Tulo	1.022	40,45
TOTALE	19655	953.24

Il Territorio è compreso all'interno di tre bacini Idrografici principali che in ordine di estensione sono: Flumendosa, Tirso e Flumini Mannu. L'area drenata dal Flumendosa, rispetto agli altri due bacini, occupa la più ampia porzione di territorio della Comunità Montana.

L'analisi territoriale rilevano:

- porzioni di territorio fortemente caratterizzate dalla presenza di ecosistemi seminaturali costituiti da bosco, boscaglia, macchia, gariga; specificati in termini di vegetazione climatofila (leccete, sugherete, querceti caducifogli...), edafoxerofila (oleastri, ginepreti), ed edafoigrofila (ontaneti, saliceti) e i prati adibiti al pascolo;
- porzioni di territorio in cui prevale la superficie agricola utilizzata rispetto ai boschi;
- porzioni di territorio in cui l'utilizzo ai fini agricoli è più intenso;
- porzioni di territorio che non sembrano avere una precisa caratterizzazione;
- il grado di naturalità delle risorse vegetazionali è maggiore del 50% se rapportato all'intero territorio.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa

2.1 VALORE PUBBLICO

Per “Valore Pubblico” si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholder creato da un’amministrazione pubblica rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

Un ente crea “Valore Pubblico” quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti.

Negli Enti territoriali la definizione dei bisogni della collettività e la produzione dei servizi a beneficio della stessa sono censiti attraverso gli strumenti di programmazione strategica ed economica.

In accordo con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione dell’Assemblea dei Sindaci n.12 del 21.03.2023, sono stati definiti gli indirizzi del sistema della Governance con le seguenti caratteristiche:

- Comunità Montana come mezzo per raggiungere gli obiettivi strategici dei Comuni nell’ambito del rilancio dei territori.

Il sistema complessivo della Governance tra Comuni ed Comunità Montana assume gli orientamenti di miglioramento collegati a più valori di carattere generale:

- promozione dell’economia locale attraverso la sinergia pubblico e privato ed un migliore collegamento di azione politiche e strategiche tra i comuni
- gli obiettivi di valore pubblico concordati dagli enti aderenti sono principalmente:
 - Omogeneizzazione dei servizi sul territorio, travalicando i confini comunali;
 - Sviluppo e relazioni con il territorio;
 - Valorizzazione delle strutture esistenti;
 - Ottimizzazione delle relazioni tra i diversi livelli istituzionali;
 - Reperimento di finanziamenti europei e regionali;
 - Razionalizzazione dell’organizzazione delle funzioni e dei servizi.
 - Valorizzazione e riqualificazione dei contesti urbani minori e dei centri storici.

2.2 PERFORMANCE

Nella redazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) si è tenuto conto dell’attuale assetto di Governance della Comunità Montana. Sono state indicate le condizioni organizzative e di programmazione (ciclo della performance) e gli obiettivi indispensabili della Comunità Montana stessa.

Piano degli Obiettivi e delle Performance

La Comunità Montana prevede obiettivi di performance sia su attività di carattere ordinario, sia su attività di carattere straordinario. Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d’anno.

Il monitoraggio avviene mediante la rilevazione di indicatori stabiliti e concordati con il Nucleo di Valutazione, con verifica dell’andamento del loro raggiungimento almeno una volta all’anno.

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati nel Piano degli Obiettivi e delle Performance 2023-2025, deliberato con Giunta Comunitaria n. 21 del 13.04.2023, allegato al presente PIAO (Allegato 1). Saranno oggetto di invio al Nucleo di Valutazione per la loro validazione ai fini delle valutazioni della performance 2023.

Piano delle azioni positive

Il Piano delle Azioni Positive del triennio 2023-2025 approvato con Delibera di Giunta Comunitaria n. 17 del 28.03.2023, (Allegato 2) soddisfa i requisiti richiesti dal D.L. 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) “le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere”,

Il Piano prevede:

1. rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
2. miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
3. assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Nell'integrazione tra le sottosezioni valore pubblico, performance e anticorruzione, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono però una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023/2025 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunitaria n. 15 del 28.03.2023 (Allegato 3).

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In questa sezione vanno fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

La struttura organizzativa deve tenere conto delle indicazioni dettate come valore pubblico e che la programmazione del fabbisogno va raccordata con il raggiungimento di queste finalità.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione della Giunta Comunitaria n.1 del 12.01.2023

AREA CCNL 2019/2021	Profilo CCNL 2019/2021	Posto previsto	Posto coperto	Posto vacante	Posto programm ato 2023	Posto programma to 2024	Posto Program mato 2025	Note
------------------------	------------------------------	-------------------	------------------	------------------	-------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	------

FUNZIONARIO	Funzionari o E.Q. Contabile Amministrativo a tempo pieno	1	1	0	0	0	0	
FUNZIONARIO	Funzionari o E. Q. Tecnico a tempo pieno	2	2	0	0	0	0	
FUNZIONARIO	Funzionari o E.Q. Contabile Amministrativo a tempo parziale	1	0	0	1	0	0	ex art 1 co. 557 L.311/2014 per tre anni 6 ore
TOTALE		4	3	0	1	0	0	

AREA CCNL 2019/2021	Profilo CCNL 2019/2021	Posto previsto	Posto coperto	Posto vacante	Posto programmato 2023	Posto programma to 2024	Posto Program mato 2025	Note
ISTRUTTORE	Istruttore Amministrativo a tempo pieno	1	1	0	0	0	0	
ISTRUTTORE	Istruttore tecnico a tempo pieno	1	1	0	0	0	0	
ISTRUTTORE	Istruttore Amministrativo a tempo parziale	2	0	2	2	0	0	ex art 1 co. 557 L.311/2014 per tre anni 6 ore
TOTALE		4	2	2	2	0	0	

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro la relativa disciplina e il relativo sistema di monitoraggio.

Il Regolamento del lavoro agile è stato approvato con delibera della Giunta Comunitaria n. 16 del 28.03.2023(Allegato 4) e successivamente modificato con delibera della Giunta Comunitaria n.49 del 26.10.2023.

Con l'attuazione del lavoro agile, l'Ente intende perseguire i seguenti macro obiettivi strategici:

- L'implementazione delle modalità di interazione interna alla struttura (procedimenti agili)
- L'implementazione delle modalità di interazione con gli utenti (servizi agili).

In termini organizzativi l'Ente intende:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro;

La semplificazione e la digitalizzazione dei processi di lavoro, l'orientamento alla produzione ai "risultati", il diverso accesso ai servizi, il recupero di efficacia ed efficienza, la produzione di servizi di qualità sono gli obiettivi che si intendono perseguire per migliorare l'azione amministrativa, al fine di rispondere ai bisogni e alle richieste dei cittadini.

In termini di orientamento agli utenti l'Ente individua i seguenti obiettivi:

- Garantire la formazione e l'assistenza per lo sviluppo delle nuove competenze necessarie sia per i lavoratori sia per i cittadini;
- Garantire attrezzature e tecnologie abilitanti adeguate ai lavoratori agili e agli utenti agili;
- Favorire la digitalizzazione e la semplificazione dei servizi a cittadini e imprese;
- Aumentare il tempo, la quantità e la qualità dei servizi resi ai cittadini e imprese attraverso il ripensamento degli orari di apertura al pubblico e degli orari di lavoro e attraverso un uso consapevole delle nuove tecnologie;
- Garantire la continuità dei servizi anche in caso di future eventuali nuove emergenze;
- Garantire standard di qualità dei servizi, anche attraverso i patti comportamentali indicati nel codice di comportamento;

L'accesso al lavoro agile è organizzato, ove possibile, anche attraverso meccanismi di rotazione dei dipendenti nell'arco temporale settimanale o plurisettimanale, garantendo un'alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e in presenza, tali da consentire un più ampio coinvolgimento del personale.

L'accesso al lavoro agile può essere programmato con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza deve essere raggiunta con la media della programmazione plurimensile.

Il lavoro agile è autorizzato ai dipendenti in servizio presso la Comunità Montana Sarcidano Barbagia di Seulo, a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, garantendo in ufficio la presenza del 50% del personale.

L'autorizzazione allo svolgimento del lavoro agile è rilasciata dal responsabile del servizio cui la risorsa è assegnata e per i responsabili di servizio dal segretario comunitario e viene stipulato

apposito accordo.

Le priorità per la concessione del lavoro agile sono stabilite nel disciplinare.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Il PTFP è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato e delle relative carenze di risorse umane nell'ente ed è effettuata considerando:

- la dimensione quantitativa della “risorse personale”, per perseguire obiettivi di adeguatezza e di “corretto dimensionamento” delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;
- la dimensione qualitativa riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del personale 2023-2025 è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunitaria n. 1 del 12.01.2023 (Allegato 5);

Dipendenti in Servizio al 31/12/2022

La dotazione organica complessiva dell'Ente alla data del 31/12/2022 è di 4 dipendenti a tempo indeterminato, n. 2 di categoria D e n. 2 di categoria C e un dipendente a tempo determinato, ex art.110 comma 2 D.Lgs267/2000, categoria D, fino al 31.12.2022;

Al Segretario Generale è stato conferito l'incarico di Direttore Generale/Dirigente apicale;

Programmazione strategica delle risorse umane

Le recenti riforme del lavoro pubblico investono, tra gli altri aspetti, le modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti pubblici che si saldano, a loro volta, alla formazione e alla riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello articolato per competenze, ossia conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, che diventano il contenuto descrittivo delle famiglie professionali e delle singole posizioni di lavoro presenti all'interno dell'organizzazione.

In questo contesto la mappatura dei processi è elemento funzionale per la costruzione - da parte di ciascuna amministrazione - del proprio modello organizzativo di riferimento; la mappatura dei processi, funzionale all'analisi della propria organizzazione lo è anche per altre finalità, quali il controllo di gestione o l'analisi delle aree di rischio in relazione ai fenomeni corruttivi.

La programmazione dei fabbisogni di personale deve tener conto di un modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì

a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio.

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro.

Le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel “come” le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e, dunque, dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione

Capacità assunzionale

La Sezione della Corte dei Conti del Piemonte, con la delibera n. 87/2022/SRCPIE/PAR del 20 giugno 2022, ha stabilito come segue l'applicazione della normativa vigente:

- la disciplina della facoltà assunzionale prevista dall'art. 33 del D.L. 34/2019 (convertito in legge 58/2019) e dal successivo decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020 si applica solo ai Comuni e non alle Comunità Montane e alle Unioni;
- come confermato dalla deliberazione n. 4/2021/QMIG della Sezione delle Autonomie, le facoltà assunzionali delle Comunità Montane e delle Unioni risultano disciplinate dalla fattispecie normativa di cui all'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, che consente 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;
- le Comunità Montane e le Unioni possono ottenere in cessione le capacità assunzionali dei singoli comuni associati, prevista dall'art. 32, comma 5, ultimo periodo, del TUEL, secondo cui “i comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali alle Comunità Montane e Unioni di cui fanno parte”;
- le Comunità Montane e le Unioni possono assumere direttamente utilizzando sia spazi assunzionali propri, applicando la consueta regola del turnover al 100%, sia spazi ulteriori ceduti dai comuni virtuosi aumentando concretamente la propria dotazione organica e, in quest'ultimo caso, la capacità assunzionale transiterà dal comune alla Comunità Montana o alla Unione ed opererà in deroga al rispetto dei limiti di spesa previsti dall'art. 1 commi 557-quater e 562 della legge n. 296/2006.

Il programma triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 prevede le seguenti assunzioni:

Anno 2023

- n. 1 Istruttore Amministrativo- Contabile cat. D a tempo pieno e indeterminato;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico a tempo indeterminato: trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;
- n. 1 Istruttore Tecnico a tempo indeterminato: trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;
- n. 1 Istruttore Amministrativo- Contabile cat. D part-time a tempo determinato;
- n. 2 Istruttori Amministrativi cat. C part-time a tempo determinato;

Anno 2024

Nessuna assunzione

Anno 2025

Nessuna assunzione

Formazione del Personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

La formazione è finalizzata all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze riferite alla categoria professionale di appartenenza organizzativo-gestionale, oltre che tecniche e alla trasmissione di conoscenze, all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze di base.

La formazione della Comunità Montana si svolgerà nell'ottica del rafforzamento delle competenze lavorative di tutti i dipendenti, in particolare attraverso la partecipazione ai corsi inerenti ai temi relativi alla formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, me, ad esempio:

- Anticorruzione e trasparenza
- Appalti pubblici
- Sicurezza del lavoro
- Procedimenti amministrativi
- Contabilità enti locali

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 almeno una volta l'anno su un Campione di processi per i quali effettuare il monitoraggio, selezionati in base a criteri di priorità legati al livello di rischio corruttivo stimato, non inferiore al 30% del totale dei processi presenti nel catalogo dell'Amministrazione.