



# COMUNE DI MILENA

*(Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)*

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026**

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 28 febbraio 2024

## PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ha l'obiettivo di “assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”.

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 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.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 ed è stato successivamente integrato e modificato.

Il legislatore ha stabilito che con regolamento, da adottarsi mediante Decreto del Presidente della Repubblica, fossero individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (cfr. art 6, comma 5, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021) e con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione fosse definito il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (cfr. art. 6, comma 6, Decreto Legge n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021), al fine di rendere attuativo questo nuovo strumento di pianificazione e programmazione.

In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

In data 30 giugno 2022, è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

In data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permette di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del Decreto Legge n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Il *“Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022, rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, vengono “soppressi” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è predisposto in coerenza con le disposizioni del D.M. del 24 giugno 2022, che all'art. 4 definisce il contenuto del PIAO e all'art. 6 prevede per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti la redazione delle seguenti sezioni:

**Sezione 1** – Scheda anagrafica dell'Amministrazione

**Sezione 2** – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

- Sottosezione 2.1 – Valore pubblico
- Sottosezione 2.2 – Performance
- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

**Sezione 3** – Organizzazione e capitale umano

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile
- Sottosezione 3.3 – Piano triennale fabbisogni di personale

**Sezione 4** – Monitoraggio

## SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	MILENA	
Indirizzo	Via Rimembranza, 24	
Recapito telefonico	0934/933021	
e-mail	<a href="mailto:protocollo@comune.milena.cl.it">protocollo@comune.milena.cl.it</a>	
Sindaco	Claudio Salvatore CIPOLLA	
PEC	<a href="mailto:protocollo@pec.comune.milena.cl.it">protocollo@pec.comune.milena.cl.it</a>	
Codice fiscale	80002710855	
Partita IVA	00219840857	
Codice ISTAT	085010	
Codice Catastale	E618	
Sito web istituzionale	<a href="http://www.comune.milena.cl.it">www.comune.milena.cl.it</a>	
Pagina facebook	<a href="https://www.facebook.com/comunedimilena/">https://www.facebook.com/comunedimilena/</a>	
Numero dipendenti al 31/12/2023	25	Comune con meno di 50 dipendenti
Numero di abitanti al 31/12/2023	2687	

<b>Giunta Comunale</b>		
<b>Cognome e nome</b>	<b>Carica</b>	<b>Competenze</b>
CIPOLLA Claudio Salvatore	Sindaco	Bilancio, Personale
VITELLO Rosaria	Assessore	Cultura -Turismo e Spettacolo - Caccia e Sport - Gemellaggio e rapporti con gli emigrati.
PALUMBO Gioacchino	Assessore	Politiche del Lavoro - Lavori Pubblici - Urbanistica - Viabilità - Protezione Civile.
SCHILLACI Claudia	Assessore	Sanità - Servizi Sociali - Agricoltura, Commercio Industria e Artigianato.
VELLA Valeria Piera Rita	Assessore	Pubblica Istruzione -Politiche Giovanili - Ambiente - Beni Culturali, Beni Archeologici, Storici e Monumentali - Musei, Biblioteche.

<b>Consiglio Comunale</b>		
<b>N.</b>	<b>Cognome e Nome</b>	
1	RANDAZZO Giovanni	Presidente
2	VITELLARO Annarita	Vice Presidente
3	VITELLO Rosaria	
4	FERLISI Alfonso	
5	OLIVA Onofrio	
6	MODICA Salvatore	
7	VIRCIGLIO Giuseppina	
8	CIPOLLA Alfonso Luciano Innocenzo Giuseppe	
9	PROVENZANO Maria Giulia	
10	FERLISI Maria Carmelina	

## SEZIONE 2

# VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore Pubblico

Il concetto di valore pubblico si rinviene nel nuovo modo di concepire i percorsi di miglioramento delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, delle loro *performance*. Infatti, un'amministrazione pubblica in cui tutte le unità organizzative riescano a raggiungere le *performance* organizzative in modo eccellente erogando servizi di qualità (*output*), grazie ai contributi individuali (*input*) da parte dei propri dirigenti e dipendenti, ha una maggiore probabilità di aiutare a conseguire le *performance* istituzionali indicate nel programma di mandato del Sindaco. Ma questa eccellenza sarebbe totalmente sterile laddove l'ente non riuscisse a creare "Valore Pubblico", ossia ad aumentare il benessere reale della collettività amministrata (*outcome*), e non sarebbe comunque riproducibile laddove l'ente non riuscisse a salvaguardare le proprie condizioni di sopravvivenza e sviluppo.

Per valore pubblico deve intendersi il miglioramento del livello di benessere sociale della comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non può prescindere da una rilevazione reale della realtà amministrata.

L'art. 3, comma 1, lettera a) del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- 2) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- 3) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

- 4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

**I contenuti sopra citati sono inclusi nel Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 69 del 14 dicembre 2023, che si richiamano integralmente.**

## **2.2 Performance<sup>1</sup>**

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi.

**Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi:** Sono contenuti nel **Piano Triennale della Performance, degli Obiettivi e delle Risorse 2024-2026**, allegato al presente piano quale parte integrante e sostanziale del medesimo.

Il Piano Triennale della Performance, degli Obiettivi e delle Risorse (allegato al presente Piano) prevede per ciascuna Area un numero limitato di obiettivi con l'indicazione per ciascuno di un peso attribuito in ragione della strategicità e importanza dell'obiettivo stesso.

Il valore monetario della performance organizzativa e i criteri di ripartizione tra i dipendenti saranno determinati in sede di contrattazione decentrata integrativa.

---

<sup>1</sup>Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150 del 2009. Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione in quanto giusta deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto "l'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"

**Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere:** Piano triennale delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 110 del 7 dicembre 2023, annualmente confermato è consultabile al seguente link:

<https://servizionline.comune.milena.cl.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/176>

Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica, nel triennio 2024/2026, l'Ente prevede di mantenere e/o raggiungere i seguenti obiettivi indicati nel suddetto Piano:

- **Obiettivo 1.** *Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e del Benessere Organizzativo.*
- **Obiettivo 2.** *Promuovere il benessere organizzativo e 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:** *Fornire opportunità di carriera.*
- **Obiettivo 5:** *Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.*

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

**Obiettivi di digitalizzazione:** nel 2024 l'Ente intende realizzare gli obiettivi correlati ai seguenti avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026, per cui risulta ammesso a finanziamento:

- progetto 1.2 “Abilitazione e facilitazione migrazione al cloud”;
- progetto 1.4.1 “Esperienza del cittadino nei servizi pubblici”;
- progetto 1.4.3 “Adozione PagoPA e AppIO”;
- Progetto 1.4.4 “Adozione identità digitale.

## **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e s.m.i., si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo. Esso fornisce, altresì, specifiche indicazioni vincolanti per l'elaborazione dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione delle singole Amministrazioni, adottati dai rispettivi organi di indirizzo politico, su proposta del responsabile anticorruzione (R.P.C.T.). La pianificazione sui due livelli - Piano Nazionale e Piano della Singola Amministrazione – risponde alla necessità di conciliare l'esigenza di garantire una coerenza complessiva del sistema a livello nazionale con l'opportunità di lasciare autonomia alle singole amministrazioni per l'efficacia e l'efficienza delle soluzioni.



Il DPR 81/2022, che ha individuato i piani la cui stesura è stata soppressa in quanto i loro contenuti sono stati assorbiti dal PIAO, elenca, tra gli altri, il Piano di Prevenzione della Corruzione, previsto dalla legge 190/2012. Ciò in un'ottica di necessaria integrazione dei sistemi di *risk management* per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle singole amministrazioni.

La presente sottosezione è stata predisposta dal R.P.C.T. e costituisce aggiornamento del P.T.P.C.T. 2023/2025, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 16 febbraio 2023 e confluito nel P.I.A.O. 2023/2025, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 17 maggio 2023.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere i rischi corruttivi, sono quelli indicati nei Piani Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'A.N.A.C., ai sensi della legge 190/2012 e del d.lgs. 33/2013, in materia di trasparenza. In particolare, per l'impostazione e la predisposizione del documento sono state seguite le indicazioni metodologiche contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato con delibera dell'A.N.A.C. n. 1064 del 13 novembre 2019, che ha introdotto sostanziali modifiche rispetto all'impostazione dei piani precedenti.

L'aggiornamento della presente sottosezione tiene, altresì, conto dei seguenti recenti contributi:

- documento *“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”*, approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022, con il quale sono state fornite alcune indicazioni operative per la predisposizione del P.T.P.C.T. (o della corrispondente sezione del PIAO), elaborate a seguito di una significativa analisi dell'attività di pianificazione svolta dalle amministrazioni, che ha consentito all'A.N.A.C., quale osservatore privilegiato, di cogliere i maggiori margini di ottimizzazione e semplificazione da evidenziare agli operatori coinvolti per stilare un documento più performante;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera dell'A.N.A.C. n. 7 del 17 gennaio 2023, al fine di rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione di fronte all'ingente flusso di denaro in arrivo dall'Europa con l'attuazione del PNRR, nonché quale strumento volto all'attuazione della riforma introdotta dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80. In particolare, il PNA 2022 è articolato in due parti: una parte generale, volta a supportare i RPCT e le amministrazioni nella pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza e una parte speciale, incentrata sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici, a cui si è fatto frequente ricorso per far fronte all'emergenza pandemica e all'urgenza di realizzare interventi infrastrutturali di grande interesse per il Paese. Sia per la parte generale del P.N.A. che per quella speciale, l'Autorità ha predisposto degli specifici allegati che vanno intesi come strumenti di ausilio per le amministrazioni e che sono stati presi in esame al fine di predisporre la presente sezione;

- Aggiornamento 2023 al PNA 2022, approvato con delibera dell'A.N.A.C. n. 605 del 19 dicembre, che è intervenuto sulla parte speciale del PNA 2022 e, in particolare sulla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di *maladministration* suggerendo nuove misure.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) 2024-2026, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 21 del 14 febbraio 2023, è consultabile al seguente link:

<https://servizionline.comune.milena.cl.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8>

## SEZIONE 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura Organizzativa

##### Organigramma e Livelli di responsabilità organizzativa

Il Comune di Milena è organizzato in 5 Servizi:



che costituiscono le macrostrutture alla base dell'assetto organizzativo dell'Ente.

I settori sono affidati alla Responsabilità di Posizioni Organizzative (PO) che rispondono in ordine alla gestione della spesa nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

Il Segretario Comunale assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa dei settori.

## **Organizzazione interna dell'ente**

L'Ente opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2024 (compresi i responsabili):

Segretario Comunale: Dott.ssa Gretel Schillaci

Dipendenti in servizio:

- Tempo indeterminato e pieno: n. 13 di cui 3 titolari di posizione organizzativa;
- Tempo indeterminato part-time: n. 11;
- Tempo determinato part-time: n. 1;
- Totale dipendenti in servizio: n. 25.

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile<sup>2</sup>**

L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Milena, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

La Strategia e obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad esempio, lavoro agile, telelavoro) sarà predisposta entro il 31 dicembre 2024 tenendo conto che:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare né ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- deve essere assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile;
- ciascun lavoratore deve assicurare prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- l'amministrazione deve dotarsi di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- deve essere adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- ciascun dipendente deve disporre/essere fornito di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

---

<sup>2</sup> misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali; obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale; contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura.

Quanto al Piano triennale della Formazione del Personale sarà predisposto entro il 31 dicembre 2024.

### **3.3. Piano triennale del fabbisogno di personale**

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

#### **Consistenza di personale al 31 dicembre 2023:**

- Tempo indeterminato e pieno: n. 13 di cui 2 titolari di posizione organizzativa;
- Tempo indeterminato part-time: n. 11;
- Tempo determinato part-time: n. 1;
- Totale dipendenti in servizio: n. 25.

Il Piano Triennale del fabbisogno del Personale triennio 2024-2026, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 113 del 14 dicembre 2023, annualmente confermato è consultabile al seguente link:

<https://servizionline.comune.milena.cl.it/zf/index.php/atti-amministrativi/delibere/dettaglio/atto/GTVRFMU65VT0-H>

## SEZIONE 4

### MONITORAGGIO

A completamento del lavoro di razionalizzazione, semplificazione e coordinamento di tutti gli atti di pianificazione integrati nel presente Piano, vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

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 stabilite dalla legge 6 novembre 2012 n. 190 e precisate dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- secondo le modalità indicate dal Nucleo di valutazione relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.