



COMUNE DI BRISSAGO VALTRAVAGLIA
PROVINCIA DI VARESE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
PIAO 2024 - 2026

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 13/04/2024

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2024-2026

INDICE

INTRODUZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI BRISSAGO VALTRAVAGLIA

PIAO - SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

PAR. 1 - PREMESSA

PAR. 1.1 - SOTTOSEZIONE “VALORE PUBBLICO”

PAR. 1.2 - SOTTOSEZIONE “PERFORMANCE”

PAR. 1.3 - SOTTOSEZIONE “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA” PAR.

1.3.1 - ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.

PAR. 1.3.2 - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.

PAR. 1.3.3 - SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO -
MAPPATURA DEI PROCESSI PAR. 1.3.4 - SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI
GESTIONE DEL RISCHIO – VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI:
IDENTIFICAZIONE, ANALISI E PONDERAZIONE PAR. 1.3.5 FOCUS SUI PROCESSI
FONDI EUROPEI E PNRR

PAR. 1.3.6 - MISURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E A
PRESIDIO DELLA TRASPARENZA

PIAO – SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PAR.1 PREMESSA

PAR. 2 SOTTOSEZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

PAR. 3 SOTTOSEZIONE - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

PAR.4. SOTTOSEZIONE - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

PIAO – SEZIONE MONITORAGGIO

PAR.1 - PREMESSA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

PIAO 2024-2026

INTRODUZIONE

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'articolo 6, comma 1 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

All'interno del PIAO sono assorbiti gli atti di pianificazione dell'Amministrazione Pubblica elencati all'articolo 1 decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81, secondo una logica di integrazione e semplificazione della programmazione.

Come è noto, il Legislatore - per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese nonché per consentire la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso - ha introdotto l'obbligo di mettere a sistema in un documento di programmazione unitario, denominato appunto PIAO, gli strumenti di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno.

Con D.P.C.M. 30 giugno 2022 n. 132, recante *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* - pubblicato sulla Gazzetta ufficiale Serie generale n. 209 del 7 settembre 2022 – sono stati definiti i contenuti e lo schema tipo del Piano.

All'elaborazione del PIAO ha lavorato il Segretario Generale – con la collaborazione dei Responsabili delle singole Aree funzionali essendo il PIAO un atto complesso, necessitante come tale del contributo di ognuno di loro specie per le sottosezioni *“Valore Pubblico”* e *“Performance”* nonché per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa, per la sezione *“Organizzazione e capitale umano”*, per la sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”*.

Al fine di provvedere all'integrazione tra i processi e le informazioni provenienti dai diversi uffici ai fini della programmazione, dell'attuazione e del monitoraggio del PIAO, il Segretario Generale ha assunto il ruolo di coordinatore per la stesura del presente documento. All'esito dei lavori ed a seguito di opportuna condivisione con l'organo politico, è stato adottato il PIAO, il quale si articola nelle quattro Sezioni di seguito descritte.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione oltre a contenere la *“Scheda Anagrafica”* dell'Ente, secondo lo schema tipo allegato al Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n.132, risulta articolato in tre **sezioni**:

- *“Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione”*;
- *“Sezione Organizzazione e Capitale umano”*; ■ *“Sezione Monitoraggio”*.

La Sezione *“Valore pubblico, Performance e Anticorruzione”* descrive le strategie poste in essere dall'Ente al fine di creare Valore Pubblico per la collettività, gli obiettivi di Performance volti all'incremento dell'efficacia e dell'efficienza dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi strategici in

materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza secondo le indicazioni fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

La Sezione “Organizzazione e Capitale umano” definisce le strategie di copertura del fabbisogno del personale e di formazione del personale.

La Sezione “Monitoraggio”, indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili del monitoraggio medesimo.

Nella “Scheda Anagrafica”, sono indicati i dati identificativi dell’Amministrazione.

Ciascuna delle sezioni in cui risulta articolato il PIAO è a sua volta ripartita in “**sottosezioni**” di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali.

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI BRISSAGO VALTRAVAGLIA

DENOMINAZIONE ENTE: **COMUNE DI BRISSAGO VALTRAVAGLIA**

INDIRIZZO: **VIA LUINI N. 6**

CODICE FIS/PARTITA IVA: **00225510122**

SINDACO: **ARCH. MAURIZIO BADIALI**

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE 2023: **5**

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: **1313**

TELEFONO: **0332 575103**

SITO INTERNET: www.comune.brissago-valtravaglia.va.it

E-MAIL: combrissago@comune.brissago-valtravaglia.va.it

PEC: comune@pec.comune.brissago-valtravaglia.va.it

PIAO - SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

PAR. 1 - PREMESSA

L’art. 3 del Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n.132, con riferimento alla “*Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione*”, prescrive che:

- la sottosezione “**Valore pubblico**” - conformemente alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del DUP 2024-2026, contenga le seguenti informazioni:

“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, nel periodo di riferimento, 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”.*

- la sottosezione “**Performance**” - predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione - indichi:

“ 1) *gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;*

2) *gli obiettivi di digitalizzazione;*

3) *gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;*

4) *gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere”.*

- la sottosezione “**Rischi corruttivi e trasparenza**” è stata predisposta dal Segretario Generale nella qualità di Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA), approvato da ultimo con Determinazione ANAC n.7 del 17.01.2023, e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

1) *la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;*

2) *la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;*

3) *la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;*

4) *l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;*

5) *la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;*

6) *il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;*

7) *la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013*".

PAR. 1.1 - SOTTOSEZIONE "VALORE PUBBLICO"

La sottosezione "**Valore pubblico**" è da intendersi predisposta conformemente alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del DUP 2024-2026, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 29/07/2023 e successivamente modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 11/11/2023 e approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 46 del 16/12/2023, a cui viene fatto integrale rinvio, per ragioni di economia documentale.

L'innovazione rappresentata dall'introduzione legislativa del PIAO è costituita dalla logica programmatica di integrazione funzionale di tutte le Sezioni e sottosezioni, orientate alla creazione ed alla protezione del valore pubblico per la collettività, fine ultimo al quale tende la programmazione.

Il presente Piano è, dunque, uno strumento di progressivo potenziamento della qualità dell'azione amministrativa e l'Ente ha delineato una programmazione volta al graduale raggiungimento di Valore Pubblico, inteso come orizzonte verso il quale sono finalizzate tutte le politiche e le attività poste in essere dagli uffici comunali.

Da quanto più diffusamente esposto nella Sezione "*Organizzazione e Capitale umano*", si evince come l'Amministrazione intenda giungere progressivamente ed in modo multidimensionale alla creazione di Valore Pubblico, partendo dalla cura della salute interna di tutte le risorse, migliorando la performance di efficienza e di efficacia e generando, in tal modo, impatti- esterni ed interni- creatori di benessere e di Valore Pubblico.

La cura della salute organizzativa e professionale ed il miglioramento del benessere organizzativo del personale, la quale si realizza anche tramite la promozione delle pari opportunità, infatti, costituiscono la condizione abilitante ed il presupposto per la creazione di Valore Pubblico esterno e di impatti a beneficio della collettività. Con particolare riferimento alle pari opportunità, si segnala l'impegno del Dicastero a rafforzare le tutele dei dipendenti avverso qualunque genere di discriminazione e ad assicurare un ambiente di lavoro orientato ai principi della parità di genere. Si precisa che, ai sensi dell'art.1, comma 1 del D.P.R. 81/2022 è stato assorbito nel PIAO anche il Piano di azioni positive, previsto dall'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Non è stato possibile avvalersi del supporto del CUG - organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, in quanto la nuova compagine non è stata ancora ricostituita.

In via indiretta, il valore pubblico si persegue mediante il miglioramento dell'azione amministrativa, che avviene attraverso il rafforzamento della cultura della legalità e la promozione della semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità dell'Amministrazione. Al fine di adempiere agli obblighi imposti alle Pubbliche Amministrazioni dall'Agenzia per l'Italia Digitale, l'Ente ha inteso ed intende continuare a lavorare sull'applicazione di alcuni obiettivi già definiti nel corso degli scorsi anni e sull'individuazione di nuovi. In particolare, l'Ente si è prefissato l'obiettivo di migliorare, semplificandone la fruibilità, l'accessibilità alla ricerca di dati, di documenti e atti, per le altre Amministrazioni, i cittadini e le Imprese. Per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche a coloro

che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.) in ottica di abbattimento del digital divide.

PAR. 1.2 - SOTTOSEZIONE “PERFORMANCE”

La programmazione degli obiettivi di performance è stata sviluppata secondo le previsioni del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) – adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n 33 del 21.05.2015, attualmente in corso di aggiornamento – che individua e descrive, in modo particolare, le fasi del ciclo della performance, i soggetti, le responsabilità, nonché le modalità e i tempi del processo di gestione della performance organizzativa ed individuale.

Nell’ambito delle priorità politiche individuate nel DUP per il triennio 2024-2026, sono stati definiti gli obiettivi specifici (Allegato n. 1) vale a dire gli obiettivi di performance 2024, ritenuti di rilievo strategico ed elaborati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

Gli obiettivi annuali, che rappresentano la declinazione su base annua degli obiettivi specifici delineati per grandi linee nel DUP 2024-2026, e che delineano i risultati attesi nel 2024 relativi alle unità organizzative responsabili in cui risulta articolato l’Ente sono stati elaborati, per quanto di rispettiva competenza, da ciascun Responsabile di Area, tenuto conto degli indicatori di efficacia e di efficienza relativi alla misurazione del raggiungimento degli obiettivi di performance.

Gli obiettivi annuali sono strutturati su due livelli:

- al primo livello sono individuati gli obiettivi annuali dei Responsabili di Settore;
- al secondo livello sono individuati gli obiettivi annuali relativi agli uffici in cui risulta articolato ogni Settore.

PAR. 1.3 - SOTTOSEZIONE “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”

Il Decreto Legge 9 giugno 2021 n.80 ha introdotto importanti novità nel sistema dell’anticorruzione e della trasparenza, stabilendo che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante del PIAO. Il mutato quadro normativo comporta pertanto che i Comuni sono chiamati a programmare le strategie di prevenzione della corruzione non più nel PTPCT ma in apposita sezione del PIAO.

La presente sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), Dott. Ottavio Verde, sulla base degli obiettivi strategici in materia della prevenzione della corruzione e trasparenza definiti, ai sensi della Legge n. 190/2012, anche in funzione della creazione del valore pubblico e tenendo conto degli esiti dell’attività di monitoraggio.

Al fine di affiancare e supportare operativamente il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, hanno continuato ad essere individuati i referenti per la prevenzione della corruzione, i Responsabili delle singole strutture in cui il Comune è articolato.

Giova rammentare che il concetto di corruzione, preso in considerazione dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 - come chiarito dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 1 del 25.01.2013 - *“deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono evidentemente più ampie della fattispecie penalistica che, come noto è disciplinata negli artt. 318,319*

e 319 ter c.p. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite". A titolo meramente esemplificativo, si pensi a: casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, mancato rispetto dell'orario di servizio, etc..

La Sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO 2024-2026 rappresenta - sulla base delle indicazioni presenti nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A) - lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione Comunale intende effettuare nel triennio 2024-2026 l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione, indicando le misure organizzative volte alla relativa prevenzione.

Le strategie di prevenzione e le relative misure attuative in cui si sostanzia il presente documento mirano a realizzare, in aderenza con la formulazione della strategia nazionale anticorruzione, i tre seguenti obiettivi:

- a) ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- b) aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- c) creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

I suddetti obiettivi sono perseguiti rafforzando lo strumento della trasparenza, che rappresenta una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione. La trasparenza viene definita dall'art. 11 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in termini di *"accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli adattamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione"*.

La Sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO risulta incentrata sull'individuazione preventiva delle aree di attività amministrativa maggiormente esposte al rischio della corruzione (c.d. mappatura del rischio).

La sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza si colloca in una fase storica complessa, connotata da forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancora più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est. Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente le pubbliche amministrazioni, incidono in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione e riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici, ambito in cui è preminente l'intervento dell'ANAC. Nell'ambito del presente documento, è stata mantenuta la mappatura dei processi – procedimenti, secondo il c.d. approccio qualitativo introdotto dall'ANAC nella Deliberazione n. 1064 del 13.11.2019.

Le Aree di rischio, oggetto di mappatura, risultano elencate nella prima colonna a sinistra dell'*Allegato A – Mappatura dei processi*. Nel predetto allegato, per ciascuna Area di Rischio si è proceduto ad effettuare la mappatura dei processi e dei rischi ad essi collegati. La mappatura dei processi è un modo *"razionale"* di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente per fini diversi. La mappatura assume carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

La mappatura è avvenuta seguendo il seguente iter: è stato individuato un determinato processo, si è suddiviso, ove necessario, lo stesso in varie fasi sottoprocedimentali; si è determinato l'evento inteso, alla luce del PNA, come “*verificarsi o modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente*”; si è quindi proceduto alla identificazione dei singoli rischi di corruzione inerenti il processo o le sue fasi, tenendo conto anche delle cause e dei fattori abilitanti che intervengono per la tenuta dei comportamenti in cui si estrinseca il rischio.

PAR. 1.3.1 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.

Il Comune di Brissago Valtravaglia è Ente autonomo con proprio statuto, poteri e funzioni ed è componente costitutivo della Repubblica, secondo i principi stabiliti dalla Costituzione Italiana. Il Comune ha meno di cinquanta dipendenti in servizio e ad oggi non ha ancora approvato il PIAO 2024-2026.

La struttura rappresentativa dell'Ente è costituita dal Sindaco, dalla Giunta e del Consiglio Comunale. Al riguardo, giova evidenziare che l'Ente è stato interessato dalle elezioni amministrative svoltesi il 12/06/2022.

La struttura organizzativa del Comune risulta attualmente delineata dalla Deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 25/10/2021, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto “*APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022-2024 E DELLA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI BRISSAGO VALTRAVAGLIA*”. La struttura organizzativa dell'Ente si articola nelle seguenti aree, ciascuna delle quali comprende uno o più Uffici secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento compiuto di una o più attività omogenee:

-- *Area Affari Generali*

--*Area Servizi Demografici*

--*Area Edilizia Privata*

--*Area Edilizia Pubblica*

-- *Area Polizia Locale*

-- *Area Economica e Finanziaria*

Il Comune ha alle proprie dipendenze meno di 50 dipendenti. Il Comune non dispone di dirigenti, ma di dipendenti nominati con Decreto Sindacale Responsabili di Area, titolari delle competenze dirigenziali attribuite loro ex art. 109 comma 2 D.lgs. 267/2000. Il RPCT non dispone di una “*struttura organizzativa di supporto adeguata*”, per qualità del personale e per mezzi tecnici.

Il contesto interno di riferimento è tale da richiedere da parte tanto dei dipendenti quanto degli Amministratori Locali una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.

La ristretta dotazione organica ha comportato l'acquisizione di competenze specialistiche del personale adibito allo svolgimento di determinate attività, dall'altro, ha reso e rende più difficile l'interscambiabilità di ruoli e competenze all'interno della struttura organizzativa.

Secondo le risorse economiche a disposizione, non risulta possibile utilizzare procedure digitalizzate per la gestione del rischio corruttivo.

Il fine della definizione del contesto interno è quello di individuare quegli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'esame è stato svolto valorizzando elementi, presenti anche in altre sezioni del PIAO, quali in particolari quelli relativi alla distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite, alla qualità ed alla quantità del personale in servizio.

Infine, come per la valutazione dell'impatto del contesto esterno, anche in riferimento a quello interno l'assenza di fatti corruttivi interni e di segnalazioni di whistleblowing costituisce un elemento positivo che, tuttavia, con riferimento ad una valutazione di carattere globale, non può escludere in astratto la sussistenza di possibili condizionamenti impropri sull'attività dell'amministrazione.

PAR. 1.3.2 - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.

Per quanto concerne il **contesto esterno**, si ritiene utile svolgere le seguenti considerazioni.

L'economia è varia, ma prevale il settore secondario, costituito da piccole imprese che operano nei comparti alimentare ed edile. Il terziario si compone di una sufficiente rete distributiva, ma necessiterebbe di servizi più qualificati come quello bancario e dei trasporti. Le scuole garantiscono la frequenza delle classi dell'obbligo. Le strutture ricettive offrono possibilità di ristorazione.

L'incremento demografico della popolazione residente in corso negli ultimi anni, in concomitanza con la crisi economica generale, ha portato anche ad un incremento dei casi sociali seguiti dal servizio sociale comunale. A carico del bilancio comunale grava la spesa relativa a rette di ricovero in strutture adeguate di adulti e anziani in difficoltà.

L'impatto della spesa sociale sulle spese correnti dell'ente ha fortemente condizionato le scelte di spesa dell'amministrazione.

Il contesto esterno, per quanto rileva ai fini del presente documento, è caratterizzato da frequenti interlocuzioni con le associazioni locali per il tramite delle quali vengono organizzate la quasi totalità delle iniziative di svago e/o culturali, secondo il principio di sussidiarietà orizzontale.

Lo scopo della valutazione di impatto del contesto esterno è quello di evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. La rilevazione degli stakeholder costituisce, infatti, il primo passaggio della valutazione d'impatto del contesto esterno in quanto rende maggiormente evidenti i collegamenti tra le diverse relazioni istituzionali e gli eventuali rischi rinvenibili. Costituisce l'operazione imprescindibile per individuare l'utenza in riferimento alla quale misurare la capacità dell'amministrazione di generale valore pubblico attraverso gli strumenti propri della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Sebbene dall'esame di tutti i dati sopra riportati non siano emersi elementi di particolare criticità, un'attenta riflessione su alcune delle funzioni svolte dal Comune impone di ritenere plausibile il verificarsi in astratto di condizionamenti impropri volti ad incidere sull'attività dell'amministrazione.

In particolare, il Comune è titolare di numerosi processi che si caratterizzano per la gestione di risorse finanziarie (anche connesse con la realizzazione degli obiettivi posti dal PNRR) che potenzialmente potrebbero essere oggetto di pressioni da parte di soggetti esterni e che, pertanto, necessitano di essere presidiati.

PAR. 1.3.3 - SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO - MAPPATURA DEI PROCESSI

La ricognizione dei procedimenti prevista dall'art. 35 del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii e dei processi a rischio corruzione ai sensi della n. 190/2012 è stata effettuata dal Segretario Comunale/ RPCT tenendo conto delle risultanze del monitoraggio effettuato sull'ultimo PTPCT 2022 – 2024 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 03/12/2022 (confermato per l'anno 2023 con delibera di Giunta Comunale n. 54 del 30/09/2023).

Come sarà chiarito nel prosieguo, questo proposito, si rileva che è stato seguito il suggerimento impartito dall'ANAC a pag. 31 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con Deliberazione ANAC n.7 del 17.01.2023, secondo cui *“va senza dubbio valorizzato il lavoro che da tempo le amministrazioni hanno già svolto nella mappatura dei processi proprio per la elaborazione dei PTPCT”*.

Per consultare la mappatura completa, si rinvia all' **“Allegato A- Mappatura dei processi e catalogo dei rischi”**.

La mappatura dei processi è stata svolta dal Segretario Comunale/ RPCT in una logica integrata al fine di far confluire obiettivi di *performance* (così come elaborati da ciascun Responsabile di Area), misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

Sotto questo profilo, si evidenzia che le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione risultano introdotte per ciascuna delle Aree funzionali in cui risulta articolato l'Ente in forma di obiettivi di *performance*. Rispetto a questi ultimi obiettivi, indicatori specifici da tenere in considerazione in sede di valutazione della performance 2024 dei dipendenti incaricati di EQ e dei dipendenti assegnati ai rispettivi uffici sono il grado di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione programmate, i rilievi circa la qualità dell'attuazione delle stesse misure e l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Dalla lettura dell'**Allegato A** risulta evidente che sono presidiati da misure idonee di prevenzione tutti quei processi che, pur non direttamente collegati a obiettivi di *performance* o alla gestione delle risorse del PNRR e dei fondi strutturali, per le caratteristiche proprie del contesto interno o esterno delle diverse amministrazioni, presentano l'esposizione a rischi corruttivi significativi.

Tra i processi di particolare rilievo che risultano presidiati compaiono, infatti, tra gli altri, i processi che si caratterizzano per:

- l'ampio livello di discrezionalità di cui gode l'amministrazione. In tal senso, sono ricompresi quelli che afferiscono a quelle aree che la Legge n. 190/2012 ritiene essere a rischio generale quali, ad esempio, autorizzazioni o concessioni, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.
- Il notevole impatto socio economico rivestito anche in relazione alla gestione di risorse finanziarie, a cui vanno ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici ed alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

PAR. 1.3.4 - SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO – VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI: IDENTIFICAZIONE, ANALISI E PONDERAZIONE

A causa della scarsità delle risorse umane, strumentali e finanziarie destinate alla materia della anticorruzione e della trasparenza, anche quest'anno non è stato possibile ripensare in modalità digitale, l'intero processo di gestione del rischio ex lege n. 190/2012. Diversamente da quanto accade in altre Amministrazioni, ad esempio, l'Ente non risulta dotato dell'applicativo informatico "*Mappatura dei procedimenti e risk management*". Il RPCT non dispone perciò di strumenti e procedure digitalizzate idonei a semplificare e a facilitare le relative attività.

Per ragioni di economia documentale, in merito alla metodologia utilizzata, si rinvia al PTPCT 2022-2024, approvato con Deliberazione Giuntale 55 del 03/12/2022 (confermato per l'anno 2023 con delibera di Giunta Comunale n. 54 del 30/09/2023), all'interno del quale, ai rispettivi paragrafi 7,8 e 9 della parte I, essa è diffusamente illustrata. Sintetizzando al massimo, viene chiarito che, dopo aver proceduto all'individuazione delle aree di rischio, dei processi e dei relativi procedimenti/attività a rischio corruzione gli uffici hanno identificato uno o più eventi a rischio in riferimento a ciascun procedimento/attività utilizzando primariamente quali fonti informative l'analisi di altri episodi di cattiva gestione accaduti in passato, le risultanze dell'attività di controllo svolta dal Segretario Comunale anche nella qualità di RPCT, le segnalazioni ricevute attraverso canali istituzionali provenienti da utenti e dipendenti.

Nei precitati paragrafi della parte I del PTPCT 2022-2024, è espressamente chiarito che la metodologia utilizzata è ritenuta conforme alle "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019.

Nell' "Allegato B - Analisi dei rischi", risulta effettuata una stima del livello di esposizione al rischio secondo un approccio di carattere valutativo che prevede l'utilizzo di specifici indicatori di valutazione specificamente calibrati sulla realtà dell'Ente e la formulazione di un giudizio sintetico di carattere qualitativo supportato dall'indicazione dei dati oggettivi e delle evidenze utilizzate per individuare i valori degli indici di rischio e delle motivazioni della misurazione applicata. La ponderazione del rischio ed il conseguente calcolo di quello residuo è stata realizzata tenendo conto sia dell'efficacia (o inefficacia) delle misure già poste in essere nell'annualità, sia delle eventuali variazioni di contesto interno ed esterno.

Alla luce della metodologia di valutazione del rischio utilizzata, il valore del rischio risulta ora suddiviso in 3 scaglioni, a seconda che il livello di esposizione al rischio corruttivo sia "Alto", "Medio" o "Basso, in breve indicati rispettivamente con le lettere A,B, C.

PAR. 1.3.5 FOCUS SUI PROCESSI FONDI EUROPEI E PNRR

Per quanto concerne la gestione dei Fondi europei e del PNRR Il comune di Brissago Valtravaglia risulta essere soggetto attuatore delle "cosiddette piccole opere". Le opere ricadenti nelle annualità 2020-2021-2022-2023, sono concluse ed è altresì terminata la fase di rendicontazione sia anagrafica che finanziaria in Regis.

PAR. 1.3.6 - MISURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E A PRESIDIO DELLA TRASPARENZA

La ricognizione delle misure organizzative di contrasto alla corruzione e a garanzia della trasparenza amministrativa è stata effettuata dal Segretario Comunale/ RPCT tenendo conto delle indicazioni operative codificate nell'ultimo PTPCT 2022-2024. A questo proposito, si rileva che è stato seguito il suggerimento impartito dall'ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con Deliberazione ANAC n.7 del 17.01.2023, secondo cui va valorizzato il lavoro che da tempo le amministrazioni hanno già svolto in sede di elaborazione dei PTPCT nell'attività di contrasto alla corruzione.

Per consultare nel dettaglio i contenuti delle misure organizzative di contrasto alla corruzione e di presidio della trasparenza vigenti presso l'Ente, si rinvia al PTPCT 2022-2024, e segnatamente ai paragrafi 10 e 11 della parte I nonché ai paragrafi 10,11 e 12 della parte II.

Il RPCT ha pertanto ritenuto opportuno confermare le misure di prevenzione del rischio corruttivo già identificate in passato, in quanto ritenute adeguate rispetto al rischio e relativi fattori abilitanti.

Le misure organizzative di prevenzione della corruzione e di garanzia della trasparenza risultano in questa sede descrittivamente sintetizzate nell' "*Allegato C - Individuazione e Programmazione delle Misure*". Le misure sono elencate e descritte nella colonna E del suddetto Allegato. Per ciascun oggetto DI analisi è stata individuata e programmata almeno una misura, secondo il criterio suggerito dal PNA del "*miglior rapporto costo/efficacia*".

Le principali misure sono state ripartite per singola "Area di rischio" nell' "*Allegato C1-Misure per Aree di rischio*".

In questa sede, si ritiene doveroso evidenziare che presso l'Ente, il geom. Danilo Bevilacqua dipendente del Comune di Maccagno con Pino e Veddasca, che presta la propria attività lavorativa presso questo comune, per otto ore settimanali, ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. 311/2004, al quale è stata attribuita la responsabilità dell'Area Tecnico Manutentiva, è Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (**RASA**) - incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA). L'individuazione del RASA è una misura organizzativa di trasparenza con funzione di prevenzione della corruzione. Al riguardo giova ricordare che l'art. 33 ter, comma 1 del DL. n. 179/2012, ha istituito nel 2013 il sistema AUSA (anagrafe unica delle stazioni appaltanti) relativo alle stazioni appaltanti presenti sul territorio nazionale - che comprende i dati anagrafici delle stazioni appaltanti, dei Rappresentanti legali e delle informazioni classificatorie associate alle stazioni appaltanti stesse - e la cui responsabilità circa le informazioni contenute nell'AUSA, è attribuita al RASA.

Quanto alle modalità operative relative al monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, da utilizzare anche in riferimento alle attività inerenti la trasparenza, si rinvia parimenti alle prescrizioni sancite PTPCT 2022-2024.

PIAO – SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PAR.1 PREMESSA

L'orientamento dell'azione amministrativa verso la creazione del valore pubblico per l'Ente comporta un cambiamento importante nella programmazione delle risorse umane che vede una stretta connessione tra organizzazione, tecnologie e competenze che diventano fattori strategici e determinanti per le scelte dell'amministrazione. Rispetto al tema più strettamente connesso con le risorse umane, la definizione del nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 tiene conto della modifica sostanziale delle competenze di tutti i dipendenti, il cui profilo professionale deve essere un mix di competenze tecniche, digitali e soft, necessarie per realizzare quanto richiesto dai policy makers.

L'Ente alla data 31 dicembre 2023 ha un numero complessivo di 5 dipendenti in ruolo e un dipendente esterno di altra amministrazione che presta la propria attività lavorativa per 8 ore settimanali ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. 311/2004.

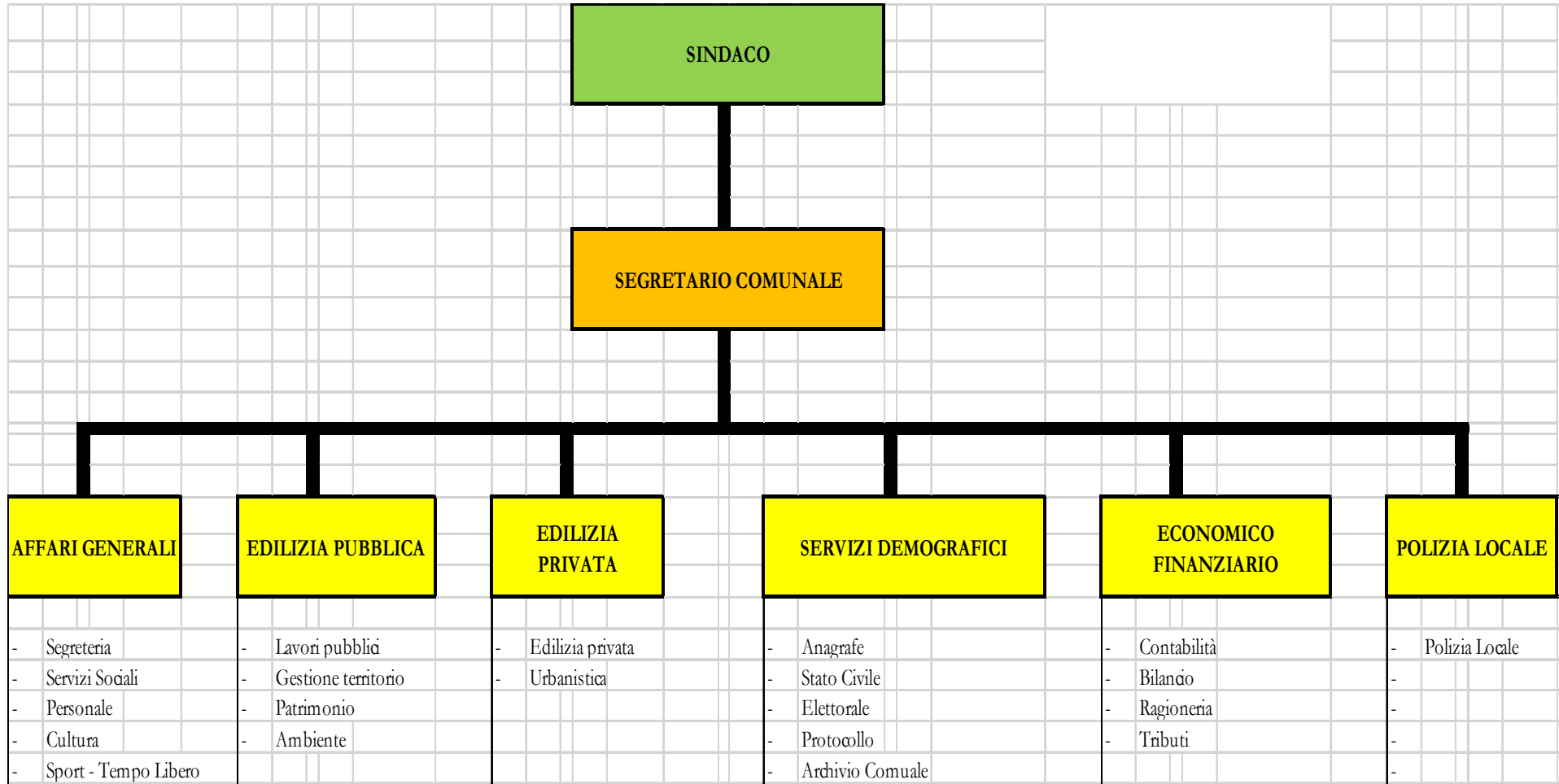
Qualifica	numero	Tempo indeterminato
Funzionari di E.Q. (ex cat. D6)	1 (part-time 22,22%)	art. 1 comma 557 L. 311/2004
Funzionari di E.Q. (ex cat. D4)	1 (part-time 66,67%)	1
Istruttori (ex cat. C2 e C5)	2	2
Istruttori (ex cat. C1)	1(part-time 36%)	1
Operatori Esperti (ex Cat.B2)	1	1
TOTALE	6	6

Si ritiene utile evidenziare che la ristretta dotazione organica ha comportato, quale conseguenza diretta, l'assegnazione dei singoli dipendenti ad uffici destinati allo svolgimento di specifiche attività; ciò, se, da un lato, ha comportato l'acquisizione di competenze specialistiche del personale adibito allo svolgimento di determinate attività, dall'altro ha reso e rende più difficile l'interscambiabilità di ruoli e competenze all'interno della struttura organizzativa.

L'Amministrazione Comunale procede, nei termini che vengono di seguito riassunti, alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati *garantendo la neutralità finanziaria* della rimodulazione, tale da non arrecare maggiori oneri per la finanza pubblica.

PAR. 2 SOTTOSEZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organigramma istituzionale e funzionale dell'Ente, come da ultimo modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 25/10/2021 presenta la seguente articolazione:



PAR.3. SOTTOSEZIONE - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente ha fatto più ricorso al lavoro agile o smart working, nel periodo della pandemia COVID-19, dai primi mesi dell'anno 2020 sino a maggio 2022.

Si ritiene opportuno disciplinare il lavoro agile o smart working al fine di:

1. promuovere un'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
2. favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
3. promuovere la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
4. rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;
5. promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
6. riprogettare gli spazi di lavoro in relazione alle specifiche attività oggetto del lavoro agile

Il Regolamento è allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

PAR.4. SOTTOSEZIONE - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) è uno strumento fondamentale per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

La pianificazione dei fabbisogni di personale è, pertanto, tra i processi più strategici e rilevanti della gestione delle risorse.

Nel corso dell'anno 2024 l'ente intende procedere all'assunzione di nuovo personale da inserire nell'area Tecnico Manutentiva (Operatore esperto – Ex cat. B1), in sostituzione dell'attuale operaio che cesserà la propria attività per collocamento a riposo a dicembre 2024.

Il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni; il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Con la circolare attuativa del 13 maggio 2020 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.226 del 11-9-2020, vengono fornite indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

Dai conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato, (anno 2023 approvato con deliberazione di Giunta

Comunale n. 14 del 06/04/2024 risulta essere pari al 21,67% e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DPCM all’articolo 4, tabella 1; disponendo per l’anno 2024 di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 57.701,00;

Infine si evidenzia, in base ai vincoli che all’attuale normativa prevede sulle assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, il comune di Brissago Valtravaglia

- ha adottato il Piano della Performance 2024, allegato 1 del presente atto;
- non versa in una situazione di eccedenza di personale. Per “*eccedenza di personale*”, come chiarito dalla Circolare n.4 del 28.04.2014 del Ministero per la Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione, si intende la “*situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento*”;
- non versa in una situazione di soprannumerarietà. Per “*soprannumerarietà*”, come chiarito dalla Circolare n.4 del 28.04.2014 del Ministero per la Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione, si intende la “*situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree*”.
- ha adottato con deliberazione G.C. n. 17 del 06/04/2024 il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2024 – 2026;
- ha rispettato l’obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296), che per questo ente ammonta a €. 227.301,17

ANNO	IMPORTO SPESO
2023	€ 203.244,54 (importo comprendente la spesa per nuova assunzione 2022)
2022	203.403,30 (importo comprendente la spesa per nuova assunzione 2022)
2021	€ 175.371,57

- ha approvato il bilancio di previsione per l’esercizio 2024-2026 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 del 16/12/2023 e ha effettuato la dovuta trasmissione al sistema BDAP entro i termini normativamente definiti e risulta regolarmente acquisito dal Sistema come da documentazione in atti;
- ha approvato il rendiconto 2022 e sono stati rispettati i termini normativamente definiti per l’invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche e regolarmente acquisiti, come da documentazione in atti;
- ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 06/04/2024 il rendiconto 2023;
- in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale l’Ente non risulta ente deficitario;

PAR.4. SOTTOSEZIONE - PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione è un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Il Piano della formazione 2024-2026 è allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

PIAO – SEZIONE MONITORAGGIO

PAR.1 - PREMESSA

Sezione da non compilare negli enti con meno di 50 dipendenti. Va comunque rilevato 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.