



Comune di Villa Collemannina

Provincia di Lucca

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2025 – 2027

*(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
Riferimenti normativi.....	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027.....	5

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

La nascita del PIAO avviene nel contesto dell'approvazione delle misure urgenti per il rafforzamento delle capacità amministrative delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR.

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

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare:

- il Piano della performance,
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza,
- il Piano organizzativo del lavoro agile
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale

quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

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

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ha il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Villa Collemandina

Indirizzo: Via IV Novembre, 17

Codice fiscale/Partita IVA: 00335280467

Sindaco: Francesco Pioli

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 6

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1194

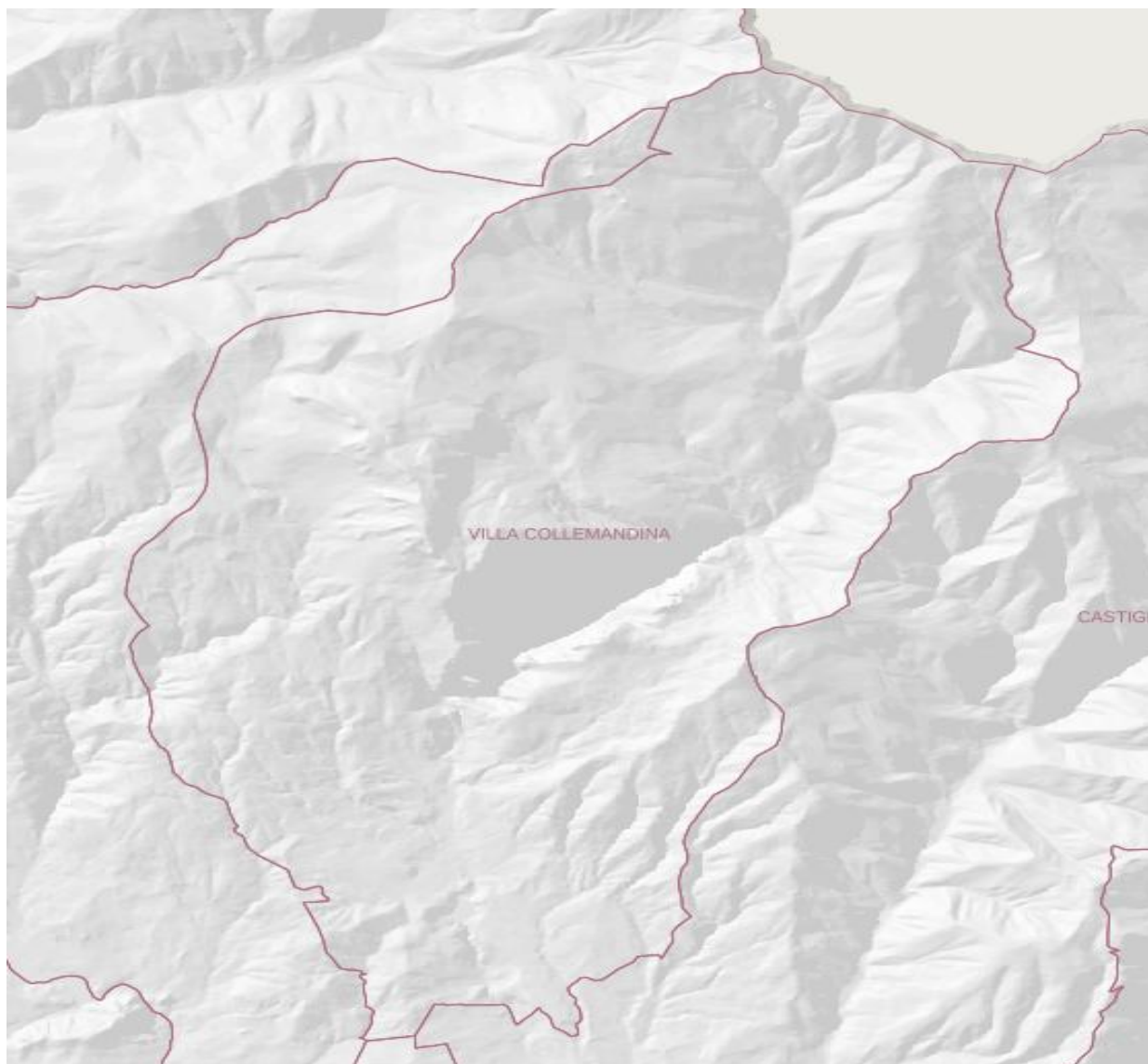
Telefono: 0583/68046

Sito internet: <https://comune.villacollemandina.lu.it/>

E-mail: sindaco@comune.villacollemandina.lu.it

PEC: comune.villacollemandina@postacert.toscana.it

TERRITORIO DELL'ENTE



SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Per valore pubblico deve intendersi il miglioramento del livello di benessere sociale di una 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, 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.

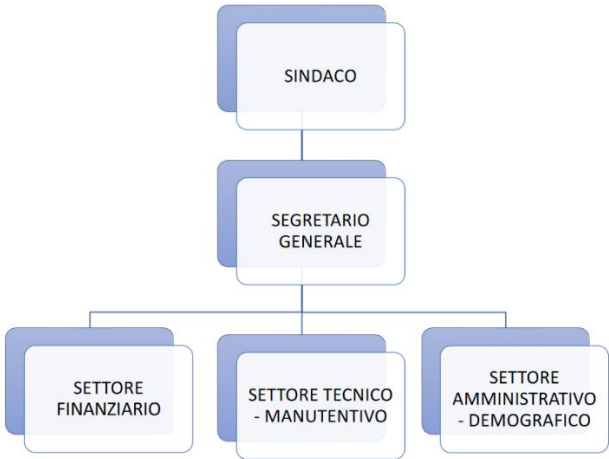
Con riferimento ai contenuti di cui si dovrebbe comporre la presente sottosezione di programmazione, l'art. 3, comma 2, del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, stabilisce che per gli Enti Locali detta sottosezione deve contenere il riferimento alle previsioni generali di cui alla Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione (DUP).

Si richiamano a tal proposito la deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 29/10/2024 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2025/2027 e la n. 36 del 23/12/2024 con la quale è stata approvata la Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2025/2027.

2.2 Performance	La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come “il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l’organizzazione è costituita”. In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l’attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato. In questa sottosezione, l’Amministrazione provvede alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella relazione di cui all’articolo 10, comma 1, lettera b) del D.lgs. n. 150/2009 (Relazione sulla Performance). Di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell’Ente: <table><tr><th>UNITÀ ORGANIZZATIVA</th><th>PERFORMANCE INDIVIDUALE</th><th>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</th></tr><tr><td>Settore Tecnico Manutentivo</td><td>4</td><td>2</td></tr><tr><td>Settore Amministrativo Demografico</td><td>2</td><td>2</td></tr><tr><td>Settore Finanziario</td><td>2</td><td>2</td></tr></table> In allegato le schede di dettaglio degli obiettivi (all. A). Si riporta inoltre un quadro sinottico che individua le principali fonti cui fare riferimento al fine di individuare correttamente gli obiettivi: <table><tr><th>DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE</th><th>FONTE PER L’INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI</th></tr><tr><td>Obiettivi di semplificazione</td><td>DL n. 77/2021 (cd. Decreto semplificazioni), convertito in Legge n. 108/2021</td></tr><tr><td>Obiettivi di digitalizzazione</td><td>Aggiornamento del Piano Triennale per l’informatica nella Pubblica Amministrazione 2025/2027 che andrà pubblicato sul sito dell’AgID e sul sito dell’ente nella sezione Amministrazione Trasparente – altri contenuti - Accessibilità e catalogo dei dati, metadati e banche dati</td></tr></table>	UNITÀ ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Settore Tecnico Manutentivo	4	2	Settore Amministrativo Demografico	2	2	Settore Finanziario	2	2	DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE	FONTE PER L’INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivi di semplificazione	DL n. 77/2021 (cd. Decreto semplificazioni), convertito in Legge n. 108/2021	Obiettivi di digitalizzazione	Aggiornamento del Piano Triennale per l’informatica nella Pubblica Amministrazione 2025/2027 che andrà pubblicato sul sito dell’AgID e sul sito dell’ente nella sezione Amministrazione Trasparente – altri contenuti - Accessibilità e catalogo dei dati, metadati e banche dati
UNITÀ ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA																	
Settore Tecnico Manutentivo	4	2																	
Settore Amministrativo Demografico	2	2																	
Settore Finanziario	2	2																	
DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE	FONTE PER L’INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI																		
Obiettivi di semplificazione	DL n. 77/2021 (cd. Decreto semplificazioni), convertito in Legge n. 108/2021																		
Obiettivi di digitalizzazione	Aggiornamento del Piano Triennale per l’informatica nella Pubblica Amministrazione 2025/2027 che andrà pubblicato sul sito dell’AgID e sul sito dell’ente nella sezione Amministrazione Trasparente – altri contenuti - Accessibilità e catalogo dei dati, metadati e banche dati																		

	Obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza	Piano delle azioni concrete , di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, richiamato dall'art. 1, comma 1, lettera a) del "Regolamento", lo stesso è predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e approvato con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata
	Obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi	D.lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento agli artt. 5, 7, 8 e 9
	Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione	Obiettivi di accessibilità di cui all'articolo 9, comma 7 del decreto-legge n. 179/2012, convertito con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2012, n. 221 e alle indicazioni fornite dalla circolare AgID numero 1/2016 Dichiarazione di accessibilità, di cui all'art. 3-quater, della Legge n. 4/2004, recante "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici", da rendere entro il 23 settembre di ogni anno e volta a rendere pubblico lo stato di accessibilità di ogni sito web e applicazione mobile di cui sono titolari le Amministrazioni. Si richiama la deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 15/11/2023.
	Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica	Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992. Si richiama la delibera di Consiglio Comunale n. 1 del 29/04/2011.
	Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	Piano triennale di azioni positive 2025-2027 , di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, allegato alla presente.
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	L'art. 3, comma 1, lettera c) del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti con deliberazione di Consiglio Comunale, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano	

	nazionale anticorruzione (PNA) 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. In questa sottosezione l'Amministrazione deve indicare: a) Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. b) Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la <i>mission</i> dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della sottosezione di programmazione "Organizzazione del lavoro agile", possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa. c) Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico di cui alla sottosezione di programmazione "Performance". d) Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo). e) Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione. f) Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure. g) Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura organizzativa	L'art. 4, 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 deve essere illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e come questo sia funzionale alla

	realizzazione degli obiettivi di valore pubblico di cui alla relativa sottosezione di programmazione. Vengono di seguito indicati: 1. <u>l'organigramma dell'ente:</u>  <pre> graph TD SINDACO[SINDACO] --> SEGRETARIO[SEGRETARIO GENERALE] SEGRETARIO --> SETTORE_FINANZIARIO[SETTORE FINANZIARIO] SEGRETARIO --> SETTORE_TECNICO[SETTORE TECNICO - MANUTENTIVO] SEGRETARIO --> SETTORE_AMMINISTRATIVO[SETTORE AMMINISTRATIVO - DEMOGRAFICO] </pre> 2. <u>livelli di responsabilità organizzativa e il numero di Posizioni Organizzative:</u> Il numero di posizioni organizzative in essere è di 3 unità inquadrate nell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione con il seguente profilo professionale: - Settore tecnico manutentivo: Architetto Fanani Pacifico - Settore amministrativo demografico: Specialista in attività amministrative Dott.ssa Pighini Maria Caterina - Settore finanziario: Specialista in attività amministrative e contabili – Dott.ssa Pioli Francesca 3. <u>ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio:</u> al 01/01/2025 i dipendenti in servizio sono 6. Si richiamano al riguardo la delibera di Giunta Comunale n. 36 del 07/04/2022 con la quale è stata approvata la struttura organizzativa dell'Ente, il relativo funzionigramma e l'assegnazione del personale ai vari settori, e la delibera di Giunta Comunale n. 25 del 27/03/2023 con la quale è stato determinato il reinquadramento del personale e l'attribuzione dei nuovi profili a seguito del CCNL del 16/11/2022.
3.2 Organizzazione del lavoro agile	L'art. 4, comma 1, lettera b), 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 indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, si rileva: a) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudica in alcun modo o riduce la fruizione dei servizi a favore degli utenti; b) è garantita un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; c) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, 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; d) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; e) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta. Si richiama la delibera di Giunta Comunale n. 48 del 27/07/2023 di approvazione del regolamento comunale inerente alla disciplina del lavoro agile. Al momento di approvazione del presente Piano, per il Comune di Villa Collemandina, in considerazione della minimale dotazione organica, non è concretamente fattibile attivare forme di smart working o di lavoro agile senza un apparato informatico idoneo che consenta la digitalizzazione delle procedure, e comunque si precisa che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non è stato richiesto da nessun dipendente.
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Si rileva quanto segue: 1. la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente è pari a 6 unità; 2. è stata rispettata la capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; 3. non sono previste cessazioni per pensionamenti a breve termine; 4. in merito alla rilevazione degli esuberi, di cui all'art.33 del D.Lgs. n.165/2001 e alla circolare n. 4/2014 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, emanata in data 28 aprile 2014, per quanto concerne l'anno 2024, dalla verifica dei dati, attualmente disponibili, relativamente agli indici previsti

	dalla medesima circolare n.4 /2014, non si prevede il verificarsi di situazioni di soprannumero e/o di eccedenza di personale. 5. i documenti di bilancio sono stati regolarmente approvati con delibera del C.C. n. 37 del 23.12.2024 e sono stati trasmessi alla BDAP. 6. l'Unione Comuni Garfagnana, ai sensi dell'art. 8, comma 1, lettera g) dello Statuto, esercita in luogo e per conto di tutti i Comuni componenti, tra cui il Comune di Villa Collemandina, la funzione "Sviluppo Risorse Umane – Formazione". Procede, pertanto, all'elaborazione e all'approvazione del relativo piano. Inoltre l'Ente ha provveduto alla registrazione sulla piattaforma "Syllabus" del Dipartimento Funzione Pubblica (https://syllabus.gov.it). Il "Syllabus- "Competenze digitali per la PA" descrive il set di competenze minime richieste a ciascun dipendente pubblico, non specialista IT, per operare in una pubblica amministrazione sempre più digitale. Pertanto, i dipendenti devono valutare, tramite uno specifico test, le proprie competenze digitali e, in base ai risultati ottenuti dallo stesso, seguire appositi moduli formativi per migliorarne il livello.
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato: - secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"; - secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"; - su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.	

ALLEGATI:

- A) Schede obiettivi di performance organizzativa e individuale del personale dipendente appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.
- B) Piano triennale di azioni positive 2025-2027;
- C) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- D) Piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027.