

Comune di Scarperia e San Piero

(Città metropolitana di Firenze)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2022 – 2024

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con
modificazioni, in
legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione 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 e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre

2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1, del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla 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. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

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

COMUNE DI SCARPERIA E SAN PIERO	
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di Scarperia e San Piero (Città Metropolitana di Firenze)	
Via dei Bastioni, n° 3 Scarperia e San Piero - 50038	
Codice fiscale e Partita Iva 06403950485	
Numero abitanti al 31.12.2021: 12.055	
Numero dipendenti di ruolo al 31.12.2021: 75	
Sito internet: https://www.scarperiaesanpiero.fi.it	
Email: protocollo@comune.scarperiaesanpiero.fi.it	
Pec: comune.scarperiaesanpiero@postacert.toscana.it	

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	

**Sottosezione di
programmazione: 2.1
Valore pubblico**

La creazione di valore pubblico per il Comune di Scarperia e San Piero avviene attraverso i documenti di programmazione approvati con la previgente impostazione che danno attuazione alle linee programmatiche da realizzare nel corso del mandato amministrativo 2019-2024, approvate con deliberazione di Consiglio comunale n. 47 del 15.07.2019 ad oggetto “Presenza d’atto delle linee programmatiche di mandato 2019-2024”.

Il documento a cui fare riferimento per la programmazione 2022-2024 è il **Documento Unico di Programmazione 2022-2024 (DUP)**, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 26 del 31.03.2022 (contenente anche il piano triennale dell’informatica 2022-2024 per il Comune di Scarperia e San Piero).

Sulla scorta delle previsioni del programma di mandato per il quinquennio 2019- 2024, la **Sezione strategica del DUP** prevede gli indirizzi più rilevanti nei seguenti ambiti:

- Servizi istituzionali, generali e di gestione. Istruzione e diritto allo studio
- Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali
- Politiche giovanili, sport e tempo libero
- Turismo
- Assetto del territorio ed edilizia abitativa
- Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
- Trasporti e diritto alla mobilità
- Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
- Sviluppo economico e competitività
- Energia e diversificazione delle fonti energetiche
- Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali.

**Sottosezione di programmazione:
2.2 Performance**

Secondo l'art. 4 della Disciplina della Misurazione e valutazione della Performance, approvata con delibera GC n. 117 del 20.12.2011, e modificata successivamente con Delibere Gc nn. 67/2014 e 86/2014, il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) e il Piano della performance sono unificati organicamente nel **Piano Esecutivo di Gestione (PEG)** che rappresenta l'attuazione in termini di obiettivi operativi e di performance delle previsioni del Documento unico di programmazione.

Il PEG 2022 si compone di una parte finanziaria (approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 30.05.2022 e una parte descrittiva n. 94 del 11.08.2022.

Nel **PEG - parte finanziaria**, nei capitoli vengono dettagliate le risorse finanziarie in entrata ed in uscita assegnate a ciascun responsabile di servizio.

Nel **PEG - parte descrittiva**, sono individuati gli obiettivi assegnati a ciascuno dei 3 Settori in cui si articola l'Ente.

Il **Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO)** contiene gli obiettivi che i Responsabili dei Settori hanno assegnato per l'anno in corso ai Responsabili degli Uffici e ai dipendenti facenti parte degli stessi.

L'ente ha approvato con delibera di Giunta comunale n. 14 del 10.02.2020 il **Piano delle azioni positive** per il triennio 2020-2022

- Azione 1:- **Rinnovo alla scadenza naturale del Comitato Unico di Garanzia(CUG)**

L'Amministrazione Comunale, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche di genere ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di

lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di

crescita professionale e culturale, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia previsto

dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, che ha modificato, integrandolo, l'art. 57 del D.Lgs. n.

165/2001, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le

discriminazioni, inteso a favorire tutte le iniziative per realizzare pari condizioni tra uomo e

donna nell'ambiente di lavoro. Sono stati individuati i membri del comitato, titolari e

supplenti, rappresentanti dell'Amministrazione e dei Sindacati.

- Azione 2: **Pari opportunità nell'ambito delle assunzioni** - Nelle Commissioni di concorso e selezione viene assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvi i casi di motivata impossibilità. L'Ente garantisce in ogni caso la sostanziale imparzialità nelle selezioni tra l'uno o l'altro sesso. I posti in dotazione organica non sono prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali.

- Azione 3: **Formazione ed aggiornamento** -

Viene assicurata una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di

formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze. L'intento dell'Amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e compatibilmente e nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla legge. Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro che nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita. Nell'organizzazione degli incontri formativi interni all'Ente, ove possibile, l'orario degli incontri, sarà articolato in modo da privilegiare i corsi di mezza giornata, al fine di consentire la più ampia partecipazione del personale interessato agli argomenti trattati. E' prevista, per la/il lavoratrice/lavoratore, la possibilità di rivolgersi alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Firenze, qualora emergano discordanze applicative della presente azione o in presenza di altre difficoltà in materia di discriminazione.

- **Azione 4: Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza -**

Viene favorito il reinserimento lavorativo e l'aggiornamento del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

- **Azione 5: Flessibilità orario di lavoro -**

In presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere valutate, tenendo conto delle esigenze di servizio, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati o temporanee particolari articolazioni orarie.

L'Ente ha sempre teso ad agevolare il personale dipendente in presenza delle esigenze di cui sopra. Nell'anno 2019 sono state concesse nr. 9 autorizzazioni particolari; attualmente, a seguito dell'applicazione del nuovo orario di lavoro articolato su cinque giorni settimanali, dell'ulteriore ampliamento della flessibilità oraria, sono state presentate da parte delle lavoratrici/lavoratori nr. 4 richieste di deroga, accolte integralmente.

- **Azione 6: Conciliazione tempi di vita e di lavoro -**

Fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, al fine di favorire la qualità della vita e del lavoro delle persone, saranno valutate particolari necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Sono e saranno sostenute e sviluppate le attività finalizzate alla prevenzione e rimozione dell'isolamento e per garantire che il ruolo della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella progressione di

carriera.

- **Azione 7: Sensibilizzazione, informazione, comunicazione sulle pari opportunità**

Su richiesta del Comitato Unico di Garanzia potranno essere organizzati incontri/seminari

di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, sul mobbing e sulle molestie per dipendenti e collaboratori/collaboratrici, riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per

trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del Piano di Azioni Positive.

- **Azione 8: Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa -**

L'Amministrazione promuove azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico. A tal fine è stato da tempo divulgato il Codice Disciplinare del personale degli enti locali per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro. I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad uffici o settori diversi da quello di appartenenza, devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra uffici o settori diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica delle capacità lavorative dei dipendenti stessi.

- **Azione 9: Benessere organizzativo –** Al fine di un miglioramento del benessere

organizzativo può essere promossa, tramite il Comitato Unico di Garanzia, la somministrazione di un questionario al personale dipendente, per verificare la presenza di

eventuali criticità. Il Comitato relaziona sulla conclusione dell'indagine e sulle eventuali

azioni da porre in essere per eliminare i punti di debolezza.

Qualora si presentino situazioni personali particolari sul luogo di lavoro (molestie od altro),

la/il lavoratrice/lavoratore potrà rivolgersi direttamente al CUG attraverso l'apposito indirizzo

di posta elettronica dedicato, che assicura l'ascolto e la tutela del personale che segnala

episodi di discriminazione ed altro. Il CUG può proporre all'Amministrazione ed agli organi

competenti misure idonee alla rimozione ed alla soluzione di dette problematiche, illustrando le possibili procedure percorribili previo accordo con la/il lavoratrice/lavoratore. Il

CUG può avvalersi, se lo ritiene opportuno, della consulenza della Consiglieria di Parità

della Città Metropolitana di Firenze.

- **Azione 10: Diffusione di una cultura di genere -**

L'Ente si pone l'obiettivo di sensibilizzare i/le lavoratori/lavoratrici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che

impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità. Viene promosso l'utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori").

Sottosezione di

programmazione: 2.3
Rischi corruttivi e
trasparenza

Sulla base degli obiettivi strategici contenuti nel DUP 2022-2024, il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024** è stato approvato dalla Giunta comunale con deliberazione di n. 49 del 28/4/2022.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2022-2024 (PTPCT) è stato redatto secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2019 costituente atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni. In particolare si è tenuto conto delle "*Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*", costituente allegato 1 al PNA suddetto, e dei recenti "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza" approvati dall'ANAC nel febbraio 2022.

Il PTPCT si compone di:

- documento principale che si articola in 1. Parte generale; 2. Analisi del contesto; 3. Iter approvazione del piano triennale di prevenzione della corruzione; 4. Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione; 5. Valutazione e trattamento del rischio; 5.1 Identificazione del rischio; 5.2 Analisi del rischio; 5.3 Ponderazione; 5.4 Trattamento del rischio; 5.5 Individuazione delle misure; 5.6 Programmazione delle misure; 6. Azioni previste; 7. Misure specifiche per attività a rischio rilevante; 7.1 Misure di prevenzione riguardanti tutto il personale; 8. Monitoraggio sul piano; 9. Piano formativo; 10. Rotazione degli incarichi; 11 Codice di comportamento; 12. Adozione di misure per la tutela del dipendente; 12.1 Responsabile Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti; 12.2 Responsabile per le attività di prevenzione dei fenomeni di riciclaggio (RAR); 13. Trasparenza; 13.1 Accesso civico; 13.2 Accesso civico generalizzato.
- Allegato A. Mappatura dei processi e catalogo dei rischi;
- Allegato B. Analisi dei rischi;
- Allegato C. Individuazione e programmazione delle misure;
- Allegato C1. Misure per singola area di rischio;
- Allegato D. Griglia Trasparenza indicazione responsabili trasmissione e pubblicazione.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
<p>Sottosezione di programmazione: 3.1 Struttura organizzativa</p>	<p>L'attuale struttura organizzativa dell'Ente è stata approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 24 del 04.3.2021.</p> <p>L'organigramma si articola in 3 settori, che si articolano a loro volta in uffici, come di seguito dettagliato:</p> <p>Settore Programmazione e Risorse: Ufficio Ragioneria Ufficio Tributi Ufficio Personale Ufficio Controllo e gestione Ufficio Economato</p> <p>Settore Servizi Amministrativi: Ufficio Segreteria Ufficio Servizi Demografici Ufficio URP e Protocollo</p> <p>Settore Servizi al Cittadino: Ufficio Biblioteca, Musei e Archivio Ufficio Istruzione e Sociale Ufficio Sviluppo Economico e Sport Ufficio Infanzia e Casa</p> <p>Settore Tecnico: Ufficio Edilizia e Urbanistica Ufficio Lavori Pubblici Ufficio Patrimonio Ufficio Ambiente Ufficio Manutenzioni</p> <p>La dotazione organica vigente al 31.12.2021 come da Determinazione di ricognizione n. 92 del 01/02/2022, prevede: 29 posti in categoria D 24.5 posti in categoria C (24 a tempo pieno e 1 part time 50%) 21.61 posti in categoria B (21 a tempo pieno e 1 part time 61.11%) 1 posto in categoria categoria B1 (2 part time 50%) 76.11 posti totali previsti in dotazione organica</p>

<p>Sottosezione di programmazione:</p> <p>3.2 Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Nell'Ente, a seguito del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 8/10/2021 recante "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" con deliberazione di giunta n. 3 del 13/1/2022 è stato autorizzato il ricorso all'utilizzo del lavoro agile per situazioni legate all'emergenza sanitaria in corso, rimettendo all'autonoma valutazione dei singoli responsabili di settore la decisione di stipulare o meno accordi di lavoro agile con i lavoratori che ne avessero fatto richiesta ed è stato approvato uno schema di accordo individuale successivamente prorogato a seguito del decreto ministeriale del 5/1/2022 con la deliberazione di giunta n.60 del 23/5/2022, che viene ulteriormente prorogato con il presente atto fino al 30.06.2023, fatto salvo eventuali provvedimenti da parte del Legislatore prima dell'inizio dell'anno nuovo. I responsabili di Settore provvederanno a prorogare, anche in forma cumulativa gli accordi individuali sottoscritti nel 2022.</p> <p>L'amministrazione si riserva di valutare se approvare una apposita regolamentazione dell'istituto. In tal caso la regolamentazione sarà ispirata ai seguenti requisiti generali per l'autorizzazione allo svolgimento di lavoro agile:</p> <p>non arrecare pregiudizio agli uffici o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;</p> <p>prevalenza dell'esecuzione della prestazione in presenza e rotazione del personale;</p> <p>uso di strumenti tecnologici idonei a garantire la riservatezza dei dati;</p> <p>assenza di lavoro arretrato;</p> <p>dotazione al personale interessato di apparati tecnologici adeguati;</p> <p>sottoscrizione dell'accordo individuale secondo lo schema approvato.</p> <p>e saranno rimessi al confronto con la Parte sindacale i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività che possono svolgersi in modalità agile/da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.</p>
<p>Sottosezione di programmazione:</p> <p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>Numero posti in Dotazione Organica al 31.12.2021: 75</p> <p>Suddivisione in categorie:</p> <p>Categoria D: 14</p> <p>Categoria C: 31</p> <p>Categoria B3: 23</p> <p>Categoria B1: 7</p> <p>Categoria A: 0</p>

	<p>Il piano dei fabbisogni relativo al triennio 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 139 del 13.12.2021 ad oggetto “Approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024”; con la quale è stato preso atto che, in relazione alle esigenze funzionali ed alla situazione finanziaria dell’Ente, non risultano condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale. Il piano aggiornato con deliberazioni di Giunta comunale n. 146 del 28.12.2021 e n. 74 del 27.06.2022</p>
--	--

	<p>Secondo il criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale ai sensi di quanto previsto dal d.l. n. 34/2019, all’art. 33, tenuto conto che la spesa di personale registrata nel 2018 è pari a Euro € 2.581.385,07, la capacità assunzionale per l’anno 2022 (pari al 19% della spesa 2018) è pari ad Euro € 490.463,16 (Euro € 542.090,86 pari al 21% per il 2023 e Euro € 567.904,72 pari al 22% per il 2024).</p> <p>Il piano dei fabbisogni ha previsto per il triennio 2022/2024 l’assunzione di n. 10 unità a tempo indeterminato.</p> <p>Formazione ed aggiornamento del personale: Ogni settore ha un budget assegnato con il Bilancio di Previsione per le necessità specifiche di formazione/aggiornamento del settore stesso. E’ previsto anche un budget per la formazione/aggiornamento di ente, da utilizzare per le materie generali quali l’anticorruzione, la privacy etc., ed uno specifico budget per il Segretario Comunale.</p>
--	--

4. MONITORAGGIO

<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
