



SKUPNOSTI GORSKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE**

## **PIAO 2023-2025**



SKUPNOSTI GORSKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

## **Indice:**

### *Premessa*

1. Sezione 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
2. Sezione 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE
  - 2.1 Valore pubblico;
  - 2.2 Performance;
  - 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.
3. Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
  - 3.1 Struttura organizzativa;
  - 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile;
  - 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale;
  - 3.4 Piano della formazione.
4. MONITORAGGIO DEL PIAO

## **PREMESSA**

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113: ogni Amministrazione deve adottare il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il PIAO che ha durata triennale ed è soggetto ad aggiornamento annuale, ha l'obiettivo di assorbire, in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni e approvati anche dalla Comunità di montagna del Natisone e Torre. È da intendersi quindi come un documento di programmazione unico, volto a definire obiettivi della *performance*, della gestione del capitale umano, dello sviluppo organizzativo, della formazione e della valorizzazione delle risorse interne, del reclutamento, della trasparenza e dell'anticorruzione, della pianificazione delle attività, ecc.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

**Sezione 1:** Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno;

**Sezione 2:** Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- a) Valore pubblico
- b) Performance
- c) Rischi corruttivi e trasparenza

**Sezione 3:** Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- a) struttura organizzativa
- b) organizzazione del lavoro agile
- c) piano triennale dei fabbisogni
- d) piano della formazione

**Sezione 4:** Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti.

Le finalità del PIAO sono:

- *consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni in vista di una sua semplificazione;*
- *assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e ai soggetti economici del territorio.*



SKUPNOSTI GORSKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂȚ DI MONT DAL NADISON E DE TOR

## 1. SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Con la Legge Regionale n. 21 del 29 novembre 2019 “Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli Enti Locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di Decentramento Regionale” la Regione disciplina la gestione associata delle funzioni comunali e il superamento delle Unioni territoriali intercomunali di cui alla legge regionale 12 dicembre 2014, n. 26 (Riordino del sistema Regione-Autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia. Ordinamento delle Unioni territoriali intercomunali e riallocazione di funzioni amministrative), quale fase di avvio del riassetto dei livelli di governo del territorio. La Regione disciplina inoltre il riordino istituzionale e funzionale delle aree montane con la finalità di garantire un adeguato sviluppo sociale, economico e culturale, in attuazione dell'articolo 44 della Costituzione, favorendo attraverso l'associazione tra i Comuni la partecipazione delle comunità locali alle politiche di sviluppo e il decentramento, la razionalizzazione e la semplificazione dell'azione amministrativa.

Con l'art. 3 della sopra richiamata L.R. vengono pertanto individuate le forme di gestione associata delle funzioni e dei servizi dei Comuni del Friuli Venezia Giulia quali:

- a) convenzioni;
- b) Comunità;
- c) Comunità di Montagna.

La Legge Regionale n. 21 del 29 novembre 2019 ha previsto all'art. 17 la costituzione della Comunità di montagna del Natisone e Torre quale area omogenea del territorio montano costituita dai territori dei Comuni di Attimis, Faedis, Lusevera, Magnano in Riviera, Nimis, Taipana, Tarcento, Torreano, Pulfero, San Pietro al Natisone, Savogna, San Leonardo, Stregna, Grimacco e Drenchia;

I Comuni partecipanti alla Comunità di montagna del Natisone e Torre hanno approvato il relativo Statuto nei rispettivi Consigli Comunali e lo stesso è stato approvato dall'Assemblea dei Sindaci nella apposita seduta del 30/10/2020;

<b>Comunità di montagna del Natisone e Torre</b>	
<b>Indirizzo:</b>	Sede legale: Via C. Frangipane, 3 – 33017 Tarcento (UD) Sede operativa: Via Arengo della Slavia, 1 – 33049 S. Pietro al Natisone (UD)
<b>Codice fiscale/Partita IVA:</b>	C.F. 94140780308 / P. IVA: 02863200305
<b>Presidente:</b>	Mauro Steccati
<b>Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:</b>	15
<b>Numero complessivo di abitanti al 31 dicembre anno precedente dei Comuni aderenti:</b>	n. 36.732

<b>Telefono:</b>	0432 798211 – 0432 727629
<b>Sito internet:</b>	<a href="https://www.natisone-torre.comunitafvg.it/">https://www.natisone-torre.comunitafvg.it/</a>
<b>E-mail:</b>	<a href="mailto:segreteria@natisone-torre.comunitafvg.it">segreteria@natisone-torre.comunitafvg.it</a>
<b>PEC:</b>	<a href="mailto:comunita.natisone-torre@certgov.fvg.it">comunita.natisone-torre@certgov.fvg.it</a>

## 2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

Con la Deliberazione del Comitato Esecutivo n. 4 del 16/01/2023 è stato approvato la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025, che è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative.

### 2.2 Performance.

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Per il contenuto di tale sottosezione si rimanda all'allegato "Piano della *Performance* 2023/2025", approvato con deliberazione del Comitato esecutivo n. \_\_ del 30.05.2023.

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.

Per il contenuto di tale sottosezione si rimanda all'allegato "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2023/2025", formulato su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Direttore Generale dott.ssa Eleonora Sbuelz, approvato con deliberazione del Comitato esecutivo n. 14 del 31.03.2023.

### 3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

All'interno della sottosezione "Struttura organizzativa" viene rappresentato il modello organizzativo adottato dalla Comunità di montagna del Natisone e Torre e più precisamente:

1. organigramma;
2. dotazione organica.

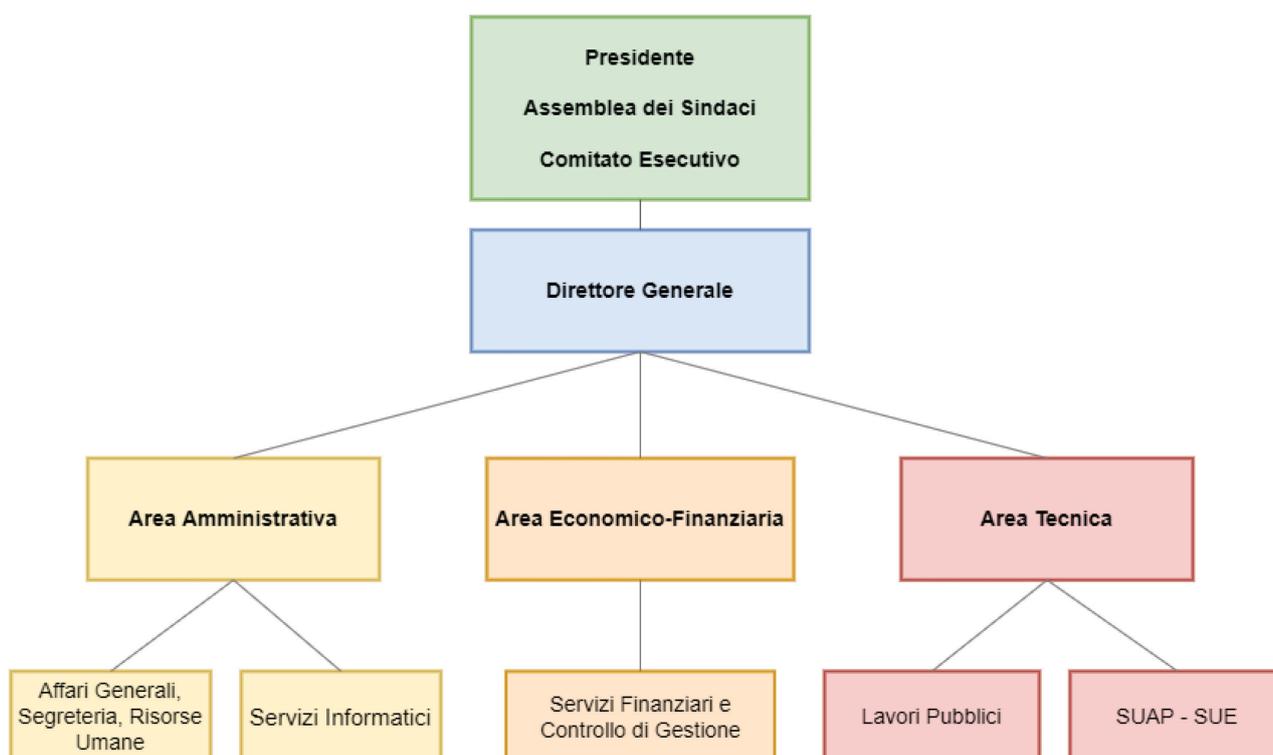


Figura 1 - Organigramma



SKUPNOSTI GORSKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITÀT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

La vigente dotazione organica della Comunità di montagna del Natisone e Torre è strutturata come di seguito rappresentato.

AREA AMMINISTRATIVA	RESPONSABILE T.P.O AREA AMMINISTRATIVA
<b><u>Settore Affari generali, Segreteria, Risorse umane</u></b>	<b>Macro attività</b>
Personale attribuito: n. 2 Istruttori direttivi n. 2 Istruttori amministrativi	Attività di segreteria Attività di supporto agli organi politici Attività di coordinamento per funzioni comunali svolte dalla Comunità  Protocollo Gestione sito Internet Gestione Albo pretorio Gestione Amministrazione trasparente Gestione Privacy  Gestione dei rapporti contrattuali dell'Amministrazione istituiti a qualunque titolo con Enti pubblici e soggetti privati  Attività correlate alla tutela delle minoranze linguistiche  Attività inerenti contributi e sovvenzioni Attività inerenti le manifestazioni gestite e/o partecipate dall'Ente  Gestione giuridica del personale Gestione delle procedure disciplinari  <u>Funzioni attribuite dai Comuni</u> Gestione delle procedure concorsuali Gestione dell'Organismo Indipendente di Valutazione Gestione Privacy (tutti i Comuni della Comunità di montagna)

<b><u>Settore Servizi informatici</u></b>	<b>Macro attività</b>
Personale attribuito: n. 1 Istruttore direttivo (vacante) n. 1 Istruttore amministrativo	<u>Funzioni attribuite dai Comuni</u>  Gestione dei sistemi informativi e delle tecnologie dell'informatica e della comunicazione (Comuni di.....)
<b>AREA ECONOMICO FINANZIARIA</b>	<b>RESPONSABILE T.P.O AREA ECONOMICO FINANZIARIA</b>
<b><u>Settore Servizi finanziari e controllo di gestione</u></b>	<b>Macro attività</b>
Personale attribuito: n. 2 Istruttori direttivi	Servizi finanziari e contabili e controllo di gestione
<b>AREA TECNICA</b>	<b>RESPONSABILE T.P.O AREA TECNICA</b>
<b><u>Settore Lavori pubblici</u></b>	<b>Macro attività</b>
Personale attribuito: n. 3 Istruttori direttivi n. 1 Istruttore amministrativo n. 1 Istruttore tecnico n. 1 Esecutore	Gestione del patrimonio dell'Ente sotto il profilo manutentivo Edilizia pubblica e opere pubbliche Servizi connessi alla gestione dei rifiuti Attività e pianificazione del territorio
<b><u>Settore SUAP/SUE</u></b>	<b>Macro attività</b>
Personale attribuito: n. 1 Istruttore direttivo n. 1 Istruttore tecnico	<u>Funzioni attribuite dai Comuni</u>  Gestione del SUAP



SKUPNOSTI GORSKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

	(tutti i Comuni della Comunità di montagna) Gestione del SUE (tutti i Comuni della Comunità di montagna)
--	--

### 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile (POLA).

La disciplina del lavoro agile è stata definita a livello di Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale con l'“Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza” sottoscritto in data 29/07/2022 dalla Regione Autonoma FVG e le OO.SS. rappresentative

Sulla base di tale Accordo le attività e i processi adibiti al lavoro agile riguardano gli ambiti per i quali sussistono:

- le strumentazioni tecnologiche adeguate;
- le condizioni organizzative abilitanti come stabilite dai responsabili delle strutture;
- il miglioramento e la salvaguardia dell'efficacia e qualità nel rapporto con l'utenza;
- l'accordo individuale tra le parti;
- l'accesso prioritario ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure.

Sulla base di tali indicazioni, la Comunità di montagna del Natisone e Torre ha approvato il Piano del lavoro agile (POLA) con deliberazione di Comitato Esecutivo n. \_\_ d.d. 30.05.2023.

### 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

Si richiama la delibera di Comitato n. 16 del 12.04.2023 di approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale (FPFP),.

La consistenza di personale della Comunità di montagna del Natisone e Torre al 31 dicembre 2022 consisteva in n. 15 dipendenti.

A fronte di una dotazione organica di nr. 17 unità, risultano vacanti le seguenti posizioni:

- nr.1 Istruttore direttivo informatico
- nr. 1 Istruttore tecnico

#### **TOTALE DIPENDENTI PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA: N° 17**

<b>RIEPILOGO</b>	
<b>Cat-Posiz.econ.</b>	<b>N° dipendenti</b>
B7	1
C1	5
C4	1



SKUPNOSTI GORSKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITĂT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

C7	1
D1	4
D2	1
D3	1
D5	1
D6	1
D7	1
<b>TOTALE</b>	<b>17</b>

**Totale posti coperti al 31.12.2022: n°15**

**Totale posti vacanti: n° 2 (n. 1 DI e n. 1 CI)**

Con la deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 5 del 16/01/2023 è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario 2023-2025 ed è stata prevista la copertura di un posto di categoria D, da assegnare ai servizi informatici ed un posto di categoria C, da assegnare all'Area Tecnica.

Per la sostituzione di personale che cesserà negli anni 2023/2024/2025 saranno attivate procedure assunzionali.

### **3.4 Programma di formazione del personale 2023 – 2025.**



SKUPNOSTI GORSKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITÀT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

### **Principi della formazione**

I principi cui si ispira il programma di formazione sono:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

### **Attori della formazione**

- Segretario generale: è coinvolto nei processi di formazione in particolare per l'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del Codice di Comportamento;
- Responsabili di Settore: sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di



SKUPNOSTI GORSKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITÀT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza, gestione del budget relativo alla formazione;

- Dipendenti: sono i destinatari della formazione;
- Docenti. La Comunità di Montagna del Natisone e Torre può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nel Segretario Comunale e nei Responsabili di Settore, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica;
- Enti: i momenti formativi offerti da ANCI, COMPA, INSIEL nei vari ambiti d'interesse comunale sono ritenuti strumento importante per la formazione e l'aggiornamento costante;

## **Obiettivi**

### Obiettivi generali:

- diffusione di una cultura della formazione;
- diffusione capillare della formazione all'interno dell'Ente, avvalendosi anche di competenze interne, di metodologie didattiche online, di attività formative pianificate e organizzate per favorire l'acquisizione di competenze sul luogo di lavoro (*Training on the job*), di valorizzazione delle migliori pratiche ed esperienze professionali maturate nei singoli settori di appartenenza, di condivisione di strumenti operativi comuni a supporto della diffusione di informazioni utili;
- implementazione del sistema formazione attraverso la collaborazione con altri Enti del territorio e/o l'adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati agli enti locali;
- mantenimento strutturato, in maniera permanente, del sistema formativo per favorire lo sviluppo delle risorse umane, anche in ragione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale, valorizzando le risorse e le competenze personali, per ottenere, in parallelo, un efficace sviluppo organizzativo.

### Obiettivi specifici

soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico
- nuove assunzioni
- nuove assegnazioni settoriali di personale
- obblighi di legge
- necessità di aggiornamento professionale
- obiettivi di Peg assegnati ai Responsabili di Settore che implicano conoscenze e competenze nuove
- PNRR.

## **Programmazione della formazione**

La programmazione della formazione tiene conto:



SKUPNOSTI GORSKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITÀT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

- della necessità di assicurare la qualità delle attività formative e del contenimento della spesa pubblica attraverso un efficiente utilizzo delle risorse umane e materiali disponibili;
- della complessità organizzativa dell'Ente, nella quale opera personale appartenente ai ruoli, tecnico, giuridico, amministrativo e contabile, e conseguentemente, consente la partecipazione alle iniziative di formazione da parte di tutto il personale dipendente istituzionalmente interessato dagli argomenti di volta in volta affrontati, previa autorizzazione del Responsabile di Settore competente.

La programmazione della formazione è realizzata secondo criteri di:

- pubblicità del materiale didattico per favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative;
- massima partecipazione del personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
- adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati agli Enti Locali, al fine di formare in maniera significativa e pertinente il personale interessato, instaurando logiche di collaborazione e lavoro di rete.

#### **Area formative:**

Area giuridico-normativa: La continua evoluzione legislativa e regolamentare evidenzia la complessità delle discipline pubblicistiche e la varietà dei criteri interpretativi. È indispensabile un adeguato presidio formativo non solo per i necessari aggiornamenti, ma per favorire momenti di orientamento applicativo e definizione di prassi condivise

Area organizzazione e personale: Si intende proseguire, con la proposizione di momenti formativi di confronto sulle novità normative e operative relative ai diversi istituti normativi del pubblico impiego e alle metodologie di gestione delle risorse umane.

Area economico-finanziaria: Rientrano in quest'area le iniziative formative dirette ad approfondire e consolidare le metodologie di gestione delle spese e delle entrate, la normativa fiscale, la gestione dei beni patrimoniali nonché la normativa sugli appalti e i contratti pubblici, le possibilità di ricevere contributi partecipando a bandi di finanziamento regionali, nazionali, europei, per accedere ai quali occorrono specifiche competenze in ordine alla formulazione, gestione e rendicontazione di progetti complessi anche in una dimensione sovranazionale.

Area tecnico-specialistica: Include la formazione di settore e l'aggiornamento su normative di carattere tecnico, mirati all'acquisizione e al consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili professionali specifici.

Area informatica: Comprende la formazione specifica su applicativi gestionali specifici e generali (videoscrittura, fogli di calcolo, ecc.) di uso comune, nonché l'aggiornamento del personale in conseguenza di innovazioni organizzative e dell'evoluzione tecnologica.

#### Promozione della sicurezza sui luoghi di lavoro e del benessere organizzativo:

Stante la normativa vigente, esiste l'obbligo (previsto dall'art. 37 del D. Lgs 81/08) a carico del datore di lavoro di sottoporre i lavoratori (intendendosi per lavoratore chiunque svolga attività per l'Ente a titolo oneroso oppure a titolo gratuito) alle varie tipologie di formazione in tema di sicurezza che sarà declinata ed erogata in corso d'anno in base alle priorità individuate e ai contingenti di personale da formare/aggiornare.

Anticorruzione e trasparenza: si procederà ad effettuare formazione in tema di anticorruzione e trasparenza con particolare attenzione ai nuovi assunti. La stessa sarà organizzata dall'ufficio personale parte giuridica, anche affidandosi a enti esterni specializzati.

Azioni di sensibilizzazione e formazione sulle tematiche della pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione: Sarà garantita la partecipazione del personale alla formazione sia su tematiche connesse alle pari opportunità, sia su tematiche utili per sviluppare al meglio le professionalità.

PNRR: Per consentire la corretta gestione delle risorse erogate dal PNRR è necessaria la formazione specifica del personale deputato a gestirne le attività. Pertanto, saranno valutate tutte le opportunità disponibili.

#### **Flessibilità del piano**

Il programma della formazione, pur avendo carattere programmatico, richiede una certa flessibilità in fase attuativa, con riferimento ai seguenti aspetti:

- modalità di effettuazione dei corsi (a catalogo, *in house*, ecc.);
- ordine temporale di effettuazione dei singoli corsi;
- sopravvenute esigenze di carattere esogeno o endogeno, che potrebbero determinare il rinvio o l'annullamento di alcuni corsi e al contempo, la programmazione di nuovi (nel limite delle risorse disponibili);
- entità dei budget indicati per ogni fattispecie formativa che può subire degli scostamenti, qualora nel momento di organizzare i relativi corsi si verificano in concreto costi diversi rispetto alle previsioni;
- modifica nei singoli bilanci annuali delle previsioni di spesa per la formazione.

Il programma formativo è definito dai Responsabili di Settore.

Il budget relativo alla Formazione è attribuito al Settore Amministrativo e Demografico.

#### **Budget spese per formazione ed aggiornamento del personale 2023 - 2025:**

Anno 2023: Euro 10.000 per 'Formazione e aggiornamento del personale' suddivisi in parte pari su due diversi capitoli di bilancio.

Con delibera del Comitato esecutivo n. \_\_\_ del 30.05.2023 è stato approvato il Piano della formazione della Comunità di montagna Natisone e Torre per il triennio 2023 – 2025, in allegato.

#### **4. SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO**

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";

SKUPNOSTI GORSKEGA OBMOČJA NADIŽA IN TER - COMUNITÀT DI MONT DAL NADISON E DE TOR

- 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, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

ALLEGATI AL PIAO:

1. Copia delibera approvazione nota aggiornamento al DUP 2023 – 2025, n. 4 del 16.01.2023;
2. Copia delibera di approvazione del Bilancio di previsione finanziario 2023 – 2025, n. 5 del 16.01.2023;
3. Piano anticorruzione 2023 – 2025 n. 14 del 31.03.2023;
4. verbale DCE Piano triennale fabbisogno del personale n. 16 del 12.04.2023;
5. Piano della *performance* 2023 – 2025;
6. Piano del lavoro agile 2023 – 2025;
7. Piano della formazione 2023 – 2025;
8. Piano delle azioni positive 2023 – 2025.

# Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: SBUE LZ ELEONORA

CODICE FISCALE: SBLLNR82H64L483X

DATA FIRMA: 31/05/2023 14:03:08

IMPRONTA: 098AEA1AD127C6DB9EC351DA924409F5ADB86B500C4B4A1CE1307011224E8E7C  
ADB86B500C4B4A1CE1307011224E8E7C6A56B8286458F363A3D2D5022537B4CB  
6A56B8286458F363A3D2D5022537B4CB67D5B01D2DC85059B6366187229A56E3  
67D5B01D2DC85059B6366187229A56E32602774AF3ECF3F9C83040ADFDE4EBDE