



COMUNE DI MILO  
(PROVINCIA DI CATANIA)

**ADOZIONE DELLA SOTTOSEZIONE 1 E 2 DEL PIANO  
INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

**(PIAO) SEMPLIFICATO 2023-2025**

**ART. 6 D.L. N. 80/2021**

**(ente con meno di 50 dipendenti)**

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

## INTRODUZIONE

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l'adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze n. 132/2022 pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 e sulla Gazzetta Ufficiale del 7 settembre 2022 sono stati disciplinati "i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti".

Sulla base delle previsioni contenute nel Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti piani ed 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, piano delle azioni positive - 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.

Inoltre nel PIAO devono essere incluse le scelte dell'ente in materia di formazione ed aggiornamento del personale dipendente.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 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.

La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità.

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il Comune di Milo, tuttavia, non ha ancora approvato gli strumenti di programmazione per l'anno 2023.

Al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa si procede comunque ad approvare il PIAO sottosezioni 1 e 2, rinviando la successiva modifica con l'introduzione della sezione 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO in seguito all'adozione degli strumenti di programmazione dando tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80,

## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

<b>SEZIONE 1</b>		
<b>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>		
		<b>NOTE</b>
<b>Comune di</b>	Milo	
<b>Indirizzo</b>	Via Etnea, 1	
<b>Recapito telefonico</b>	095 955423	
<b>Indirizzo internet</b>	<a href="https://www.comune.milo.ct.it">https://www.comune.milo.ct.it</a>	
<b>PEC</b>	protocollo@pec.comune.milo.ct.it	
<b>Partita IVA</b>	00648380871	
<b>Sindaco</b>	Alfio Cosentino	
<b>Numero dipendenti al 31.12.2022</b>	12	
<b>Numero abitanti al 31.12.2022</b>	1054	

### 1.1 Analisi del contesto esterno

Il contesto esterno si riferisce alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'Amministrazione opera. Come evidenziato da ANAC l'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

In tema di analisi del contesto esterno, appare quindi rilevante evidenziare quanto segue:

## **Il territorio e la popolazione**

Il Comune di Milo si estende su una superficie di 18,24 Km<sup>2</sup>, ad un'altitudine di 720 metri sul livello del mare. Dista circa 28,50 km dal capoluogo di provincia.

Al 31 dicembre 2022 la popolazione residente nel Comune è pari a 1054 abitanti.

## **Condizione socioeconomica**

Negli ultimi decenni, Milo ha registrato forti mutamenti sotto il profilo demografico, economico e sociale. Sotto il profilo demografico il paese registra un calo progressivo del numero di abitanti, dovuto a vari fattori: da un lato la scarsa natalità, in linea con la tendenza nazionale, dall'altro il fenomeno dell'emigrazione, acuitizzato dai cambiamenti economici e dalla crescente disoccupazione che costringe i giovani a cercare altrove occasioni di lavoro. La scarsa natalità e l'incremento delle aspettative di vita determinano un progressivo invecchiamento della popolazione che pone grosse problematiche di tipo sociale ed assistenziale: gli anziani sono più numerosi che in passato, vivono più a lungo e spesso non sono autosufficienti.

L'economia locale si basa prevalentemente sul settore agricolo. Di particolare pregio è la produzione di vino bianco dell'Etna. Difatti, fra tutte le attività della tradizione milese, la coltivazione della vite e la vendemmia sono le più conosciute.

Fonte secondaria dell'economia del paese è l'artigianato seguito dal turismo, grazie alla sua vicinanza con il vulcano Etna.

## **1.2 Analisi del contesto interno**

Elemento fondamentale per la gestione del rischio è l'analisi del contesto interno che riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo (cfr. Allegato 1 PNA 2019). In particolare, secondo quanto previsto da ANAC (cfr. PNA 2019), l'analisi del contesto interno è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione e pertanto riguarda gli aspetti legati:

- alla struttura organizzativa, ovvero alla rappresentazione sintetica dell'articolazione organizzativa dell'amministrazione, sia con riferimento alla struttura organizzativa centrale che alle eventuali sedi periferiche dislocate sul territorio, evidenziando la dimensione organizzativa anche in termini di dotazione di personale per macrostruttura;
- alla mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi, delle attività componenti e delle loro interazioni con altri processi.

Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione - e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio - venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a eventi corruttivi.

## **Gli organi di indirizzo**

Mandato amministrativo: 2020 – 2025

Sindaco: Alfio Cosentino;

Giunta: Ing. Maria Concetta Cantarella (Vicesindaco), Russo Alessandro, Sciara Immacolata, Sapienza Santo;

Consiglio:

Arcidiacono Antonio (Presidente del Consiglio) Uniti per Milo;  
Patanè Andrea (Consigliere) Milo in comune;  
Di Dio Silvia (Consigliere) Uniti per Milo;  
Sciara Immacolata (Consigliere) Uniti per Milo;  
Patanè Luca Alfio (Consigliere) Uniti per Milo;  
Sapienza Santo (Consigliere) Uniti per Milo;  
Messina Giuseppe (Consigliere) Milo in Comune;  
Fichera Andrea (Consigliere) Milo in Comune;  
Cutuli Vincenza Cinzia (Consigliere) Milo in Comune;  
Scalia Domenica (Consigliere) Uniti per Milo.

La struttura organizzativa dell'ente è ripartita in n.3 Aree (v. par. 1.2.1 Organigramma dell'Ente).

L'Ente, da qualche anno, è privo di un Segretario Comunale titolare.

Nel Comune di Milo, i servizi affidati all'esterno sono: servizio di raccolta e discarica dei rifiuti, servizio di pubblica illuminazione, servizio di distribuzione gas, mentre il servizio di refezione scolastica ed il servizio idrico sono gestiti direttamente in economia.

Il Comune di Milo ha presso i propri edifici la scuola dell'infanzia e la scuola primaria per un totale complessivo di circa 45 bambini.

Come emerge dal Piano triennale anticorruzione 2021 – 2023, nonché dalla sua conferma nel 2022, negli anni in esame non sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti.

Non sono stati inoltre avviati a carico dei dipendenti procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento.

Non sono infine pervenute segnalazioni relative alla violazione dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 (partecipazione a commissioni e assegnazioni agli uffici ai soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.).

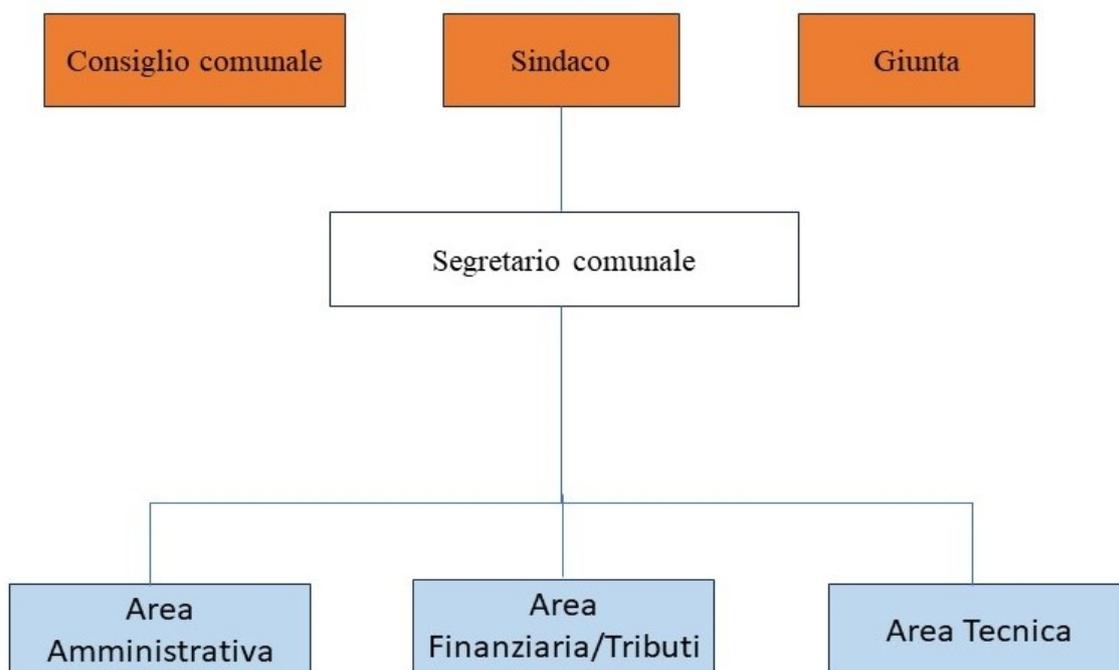
Non sono stati individuati casi di pantouflage.

### **Conclusioni**

Dall'analisi dei dati di contesto rilevata e dalla valutazione compiuta dai RPCT, emerge come il Comune di Milo presenti un rischio corruttivo di tipo basso/medio e che il contesto interno presenta una bassa/media incidenza sulle diverse attività poste in essere dalla Pubblica Amministrazione.

## **1.2.1 Organigramma dell'Ente**

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 25/01/2023, suddiviso in tre diversi settori.



Le aree funzionali sono affidate alla Responsabilità di Posizioni Organizzative (PO), che rispondono in ordine alla gestione della spesa nonché dei procedimenti amministrativi assegnatigli.

I Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa sono individuati e nominati con determina sindacale.

Si riporta di seguito l'attuale dotazione organica del Comune di Milo:

4 cat D (1 istruttore direttivo tecnico, 1 istruttore direttivo di vigilanza, 1 istruttore direttivo contabile, 1istruttore direttivo amm.vo) vacanti

1 cat D assistente sociale occupato

3 cat C amministrativo a tempo pieno vacanti

4 cat C amministrativo a tempo parziale 24 ore settimanali occupati

1 cat C amministrativo a 18 ore settimanali vacante

2 cat C istruttori tecnici vacanti

1 cat C istruttori di vigilanza vacante

2 cat B giardiniere (vacante) e fontaniere (occupato)

1 cat B esecutore cuoco a 24 ore settimanali occupato

2 Cat B esecutori tecnici a 24 ore settimanali (ambedue occupati)

1 Cat B collaboratore amm.vo a 24 ore (occupato)

2 cat A operai (uno occupato uno vacante)

1 cat A inserviente (occupato a 32 ore).

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

### 2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 57 del 28/12/2022 che qui si ritiene integralmente riportata.

### 2.2. Performance

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione, si ritiene comunque opportuna la sua adozione per consentire l'attivazione del c.d. ciclo della performance e la conseguente erogazione delle indennità di risultato e di incentivazione delle performance.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. 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. Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1

e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1”. Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell’art. 169 c. 3-bis del dlgs 267/2000 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”, ovvero “Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione”. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

La pianificazione strategica del Comune di Milo è contenuta nel Documento Unico di Programmazione in esecuzione delle Linee programmatiche del mandato amministrativo. In questa fase trova applicazione l’ultimo DUP 2022/2024 approvato con delibera di C.C. n. 57 del 28.12.2022.

Con l’approvazione del Piano della performance – piano dettagliato degli obiettivi si interviene sul ciclo della programmazione, nel quale viene declinata in maggiore dettaglio la programmazione operativa contenuta nell’apposita sezione del DUP.

In questa sezione vengono riportate le principali indicazioni strategiche ed operative che l’ente intende perseguire nel triennio 2023/2025. In particolare, il presente documento presenta gli obiettivi assegnati ai vari centri di responsabilità aggregati per Programmi. Il titolare di spesa/entrata è responsabile del raggiungimento degli obiettivi gestionali individuati, della raccolta dei dati necessari ad alimentare le misure che formano gli indicatori ai fini della valutazione della performance. Per agevolare e consentire il raggiungimento degli obiettivi è fondamentale il benessere organizzativo.

## **GLI OBIETTIVI STRATEGICI**

L’Amministrazione Comunale individua gli obiettivi strategici ossia gli obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni dei cittadini, nel documento unico di programmazione. Dagli obiettivi strategici discendono gli obiettivi operativi, definiti nelle schede degli obiettivi di performance individuale, i quali definiscono le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili devono essere rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, sfidanti ma raggiungibili in quanto correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Nelle schede che seguono sono riportati gli obiettivi di performance organizzativa e individuale assegnati ai Responsabili di Settore e al Segretario comunale per il raggiungimento.

## **Anno 2023 - OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi indicati di seguito, verrà richiesta, a consuntivo, indicazione analitica di tutti gli atti adottati in relazione a ciascun singolo obiettivo, con relazione di accompagnamento dell'attività espletata.

Alla Performance organizzativa va destinato il 50% delle risorse destinate alla Performance nel suo complesso.

1) Obiettivo intersettoriale esecutivo: Condivisione dei principi legislativi in materia di prevenzione della corruzione ed attuazione delle misure prevenzione della corruzione e trasparenza declinate nella successiva sezione del Piano "Rischi corruttivi e trasparenza";

2) Attuazione degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

Conoscenza e condivisione dei principi e dei valori della trasparenza e della legalità. Il sistema di prevenzione della corruzione e della illegalità si basa sulla trasparenza, sensibilizzazione ed educazione alla legalità dei soggetti che operano nella P.A. A tal fine, tutte le aree sono coinvolte nella attuazione delle misure previste nel PTPC e Piano della Trasparenza e devono collaborare all'implementazione e miglioramento dello stesso. Ogni Settore organizzativo dovrà provvedere ad implementare e tenere aggiornate le informazioni di pubblicazione, mediante l'inserimento costante di tutti i dati, atti ed informazioni nell'apposita voce della sezione "Amministrazione trasparente" del sito ed operare gli aggiornamenti che si rendessero necessari.

Inserimento dati mancanti nella sezione "Amministrazione trasparente" ed aggiornamento costante della stessa mediante l'inserimento di tutti i dati e le informazioni di cui al D. Lgs n. 33/2013.

Ogni responsabile di Settore dovrà provvedere a pubblicare tempestivamente gli atti ed i dati da pubblicare nella apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

Semestralmente il Responsabile della trasparenza effettuerà una verifica a campione delle sezioni di cui al D Lgs n. 33/2013 e redigerà un verbale che verrà trasmesso ai singoli Responsabili e all'OIV/Nucleo di valutazione, e che sarà preso in considerazione per la valutazione finale.

A questo obiettivo partecipano il Segretario comunale e i Responsabili di Settore (questi ultimi decideranno quale personale appartenente al proprio Settore coinvolgere nel raggiungimento di questi obiettivi).

**TOTALE PUNTEGGI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: 30 PUNTI**

## **Anno 2023 - OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE (Punteggi fino a 70 P.)**

Al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi indicati di seguito, verrà richiesta, a consuntivo, indicazione analitica di tutti gli atti adottati in relazione a ciascun singolo obiettivo, con relazione di accompagnamento dell'attività espletata.

### **1) OBIETTIVI DEL SEGRETARIO COMUNALE**

(Punti complessivi 100)

1. Coordinamento dei Responsabili di Settore al fine di realizzare gli obiettivi posti dall'Amministrazione. - Peso Obiettivo: 30

2. Aggiornamento del codice di comportamento integrativo del Comune. - Peso Obiettivo: 25
3. Predisposizione atti per la costituzione dell'ufficio di DPO. - Peso Obiettivo: 20
4. Comunicazione ai Responsabili di Settore degli aggiornamenti normativi. -Peso Obiettivo: 25

*PESO TOTALE PUNTI 100*

## **2) OBIETTIVI SETTORE AMMINISTRATIVO**

- 1) Predisposizione Regolamento per l'affidamento degli incarichi legali; P. 15
- 2) Miglioramento della qualità degli atti sia in fase di controllo preventivo che a seguito dei controlli interni; P. 20
- 3) Monitoraggio e aggiornamento delle sezioni di competenza dell'Amministrazione trasparente; P. 20
- 4) Attuazione di almeno uno dei macro ambiti di intervento di cui al Piano triennale per l'Informatica del Comune 2023 – 2025 (App IO/migliore accessibilità del sito web); P.15

*PESO TOTALE PUNTI 70*

## **3) OBIETTIVI SETTORE FINANZIARIO**

- 1) Monitoraggio e miglioramento della tempistica di pagamento delle fatture passive. Riordino piattaforma certificazione dei crediti.

L'obiettivo prevede di condurre un'analisi delle attuali procedure di registrazione delle fatture elettroniche passive, al fine di semplificare le procedure e giungere ad un miglioramento dei tempi di pagamento, sia per rendere più efficace il flusso ordini-esecuzione-pagamenti, sia per rispettare le previsioni della L. 145/2018, al fine di evitare lo stanziamento del Fondo di Garanzia crediti commerciali, fonte di ulteriore criticità di bilancio. P. 20

- 2) Costituzione fondo risorse decentrate tenendo conto dei limiti derivanti dalla situazione finanziaria dell'ente; 20

- 3) Monitoraggio e aggiornamento delle sezioni di competenza dell'Amministrazione trasparente; P. 10

- 4) Miglioramento della qualità degli atti sia nella fase dei controlli interni preventivi che successivi; P. 20

*PESO TOTALE: PUNTI 70*

## **4) OBIETTIVI SETTORE TECNICO**

- 1) Attuazione degli atti conseguenti ai finanziamenti bandi PNRR e avvio gare P. 20
- 2) Chiusura pratiche in sanatoria; P. 10
- 3) Monitoraggio e aggiornamento delle sezioni di competenza dell'Amministrazione trasparente; P. 20
- 4) Miglioramento della qualità degli atti sia in fase preventiva che a seguito dei controlli interni; P. 20

*PESO TOTALE PUNTI 70*

## **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

CONFERMA DELLA PROGRAMMAZIONE ANNO 2021-2023

In considerazione della possibilità per i Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti di adottare un Piano completo ogni tre anni, come indicato nella parte speciale dell'Aggiornamento 2018 al PNA, nel caso in cui nell'anno precedente non siano avvenuti eventi corruttivi o significative modifiche organizzative presso il Comune stesso, l'Amministrazione conferma la programmazione della presente sotto sezione richiamando il Piano Anticorruzione del triennio 2021-2023, attestando che, nell'anno precedente (2022), non si siano verificate le evenienze di seguito elencate che richiedono una revisione:

- a) siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- c) siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- d) siano state modificate le altre sezioni del presente PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della presente sotto sezione.