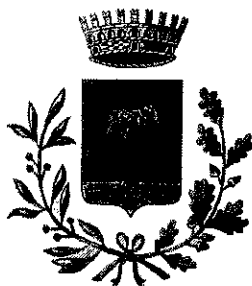


**COMUNE DI CAMPERTOGNO  
PROVINCIA VERCELLI**



**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)*

Allegato alla G.C. n. 17 del 02.11.2022

# **Indice**

**Premessa**

**Riferimenti normativi**

**La situazione del Comune di Campertogno**

**La metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione**

**Piao 2022-2024**

## Premessa

Il PIAO si profila come una nuova competenza per le pubbliche amministrazioni ed è un documento unico di programmazione e governance creato sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione.

Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un tentativo di ridisegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

Il PIAO è di durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. In proposito, sono richiamate le discipline di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009 che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n. 190/2012 che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

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 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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

## 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:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) 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 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.

### **La situazione del Comune di Campertogno**

Il Comune di Campertogno, al netto delle più volte posticipate scadenze del termine di approvazione del PIAO, ha deciso comunque di elaborare, pur nella non definitività degli atti normativi di riferimento, il documento unico in parola.

A tale proposito, giova evidenziare peraltro come l'amministrazione, in un'ottica cautelativa e prudentiale, avesse già provveduto all'adozione di gran parte dei singoli atti previsti confluire nel nuovo documento unico.

Nello specifico, sono stati adottati i seguenti atti:

1. Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (2022-2024)
2. Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (2022-2024) inserito all'interno del DUP;
3. Piano Della Performance ed il Piano Dettagliato degli Obiettivi
4. Al momento il Piano Triennale delle azioni positive non è stato predisposto poiché il comune non può procedere ad assunzione e non è necessario adottarlo in considerazione del fatto che vi sono solo due dipendenti.

### **La Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione**

Sotto questo angolo prospettico, la predisposizione del presente PIAO viene a strutturarsi, in sede di prima applicazione sulla base della bozza di decreto Ministeriale per la Pubblica Amministrazione e delle relative linee guida per la compilazione. Questa prima approvazione del PIAO in corso d'anno, per il Comune di Campertogno, in un contesto generale nazionale di ancora non compiuta definizione normativa viene ad inserirsi in un momento temporale dove i documenti di programmazione sono già stati adottati e si tratta quindi di un documento "*pilota*" che si basa sulla interazione tra i settori coinvolti per materia nelle diverse direzioni.

L'attuale formulazione pertanto deriva dall'adattamento e correlazione tra documenti già elaborati.

L'obiettivo, in futuro, a regime, una volta adottati tutti i necessari propedeutici atti normativi e regolamentari, sarà quello di giungere ad una elaborazione integrata secondo una logica di definizione del documento per processo trasversale attraverso il coinvolgimento di tutta l'organizzazione anche mediante l'attivazione di specifici canali di comunicazione con i cittadini al fine di favorire un loro apporto nell'ambito dei processi di semplificazione e digitalizzazione dei servizi da realizzare.

Il presente PIAO 2022/2024 è composto dai di seguito elencati atti di programmazione, già approvati dall'Ente secondo il vigente ordinamento:

## **Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022/2024**

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

Comune di **CAMPERTOGNO**

Indirizzo: **CORSO UMBERTO I N.18**

Codice fiscale: **00432380020**

Sindaco: **GIUBERTONI MIRIAM**

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: **2**

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: **221**

Telefono: **0161-77122**

Sito internet: <https://www.comune.campertogno.vc.it>

E-mail: [sindaco.campertogno@ruparpiemonte.it](mailto:sindaco.campertogno@ruparpiemonte.it)

PEC: [segretariocomunale.campertogno@cert.ruparpiemonte.it](mailto:segretariocomunale.campertogno@cert.ruparpiemonte.it)

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

|                                                                     |                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sottosezione di programmazione</b><br><b>2.A Valore pubblico</b> | Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 1 del 21/01/2022 |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il Comune dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al

D.Lgs 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID.

Nel rispetto dei contenuti delle suddette Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, che indirizzano le pubbliche amministrazioni verso l'erogazione di servizi sempre più accessibili, si è effettuata l'analisi del sito web e la compilazione della relativa dichiarazione di accessibilità sulla piattaforma <https://form.agid.gov.it>. Analogamente sono stati definiti e pubblicati nell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia per l'Italia digitale gli obiettivi annuali di accessibilità.

La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, declinata nel Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione intende promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale. Tra i principi guida contenuti nel Piano assume particolare rilevanza quello definito come Servizi inclusivi e accessibili, ove si richiede che le pubbliche amministrazioni debbano progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori.

In linea con le indicazioni contenute nell'Agenda Digitale Italiana e con gli obiettivi declinati nel Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione elaborato dall'Agenzia per l'Italia Digitale, a partire dal secondo semestre 2021 è stata avviata la procedura informatizzata relative ai procedimenti in essere presso l'amministrazione comunale. Nello specifico, per ciò che attiene la fase di avvio dei procedimenti dematerializzati, si è realizzata una piattaforma per i servizi online allo scopo di migliorare l'esperienza del cittadino nei servizi pubblici, uniformando e rendendo maggiormente accessibili i servizi esistenti.

|                                                                             |                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sottosezione di programmazione</b><br><b>2.B Piano della Performance</b> | Il Bilancio di Previsione 2022-2024 contenente gli obiettivi di cui alla deliberazione del Commissario Straordinario n.7 del 31/05/2022 |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Il Piano dettagliato degli obiettivi-Piano della performance nei quali sono indicati gli obiettivi da conseguire, le finalità, il personale coinvolto negli obiettivi con l'indicazione della percentuale di impegno.

Gli obiettivi di gestione sono assegnati alle P.O. e al loro conseguimento vengono ricondotte le azioni dei titolari di Posizione Organizzativa, e di tutto il personale dipendente, il quale è valutato annualmente in relazione all'apporto individualmente fornito ed alla capacità di conseguimento dei concreti risultati programmati.

Gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (piano confluito anch'esso nel PIAO) nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti, sono parte integrante del ciclo della performance.

La misurazione e valutazione delle performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, nel Comune viene effettuata secondo un ciclo di gestione che partendo dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, dall'individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento, si conclude con la rendicontazione dei risultati ed il controllo sul conseguimento degli obiettivi, sia attraverso il Report relativo al Controllo di gestione, sia attraverso la Relazione annuale sulla performance.

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance vigente, riferisce la misurazione e valutazione delle performance, con articolazione di specifici valori parametrati a:

- Performance organizzativa: livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative;
- individuale: competenza professionale e organizzativa dei singoli dipendenti, grazie alla quale si contribuisce al raggiungimento degli obiettivi

|                                                                                     |                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sottosezione di programmazione</b><br><b>2.C Rischi corruttivi e trasparenza</b> | Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 24/01/2022 |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Il Piano in continuità con gli obiettivi precedentemente inclusi nei Piani precedenti pone tra le finalità da perseguire “sperimentare la legalità e la trasparenza come asse portante del metodo di azione e della qualità in tutti gli ambiti”. L’ambito delle misure Anticorruzione Trasparenza trovano del resto corrispondenza nel monitoraggio dell’indicatore “Grado di trasparenza dell’Amministrazione” previsto dal Piano integrato 2022-2024, ai sensi del Dlgs. 42/2012 e ss.mm.ii. Pur nei limiti derivanti dalla fase transitoria di assestamento delle norme sul PIAO, che non ha consentito ad origine un lavoro di progettazione integrata dei diversi Piani richiesti dalla normativa.

Il Piano anticorruzione 2022-2024, consultabile nell’apposita sezione in Amministrazione trasparente, è stato predisposto in conformità agli indirizzi adottati nel tempo dall’Autorità nazionale anticorruzione, la quale, per il suo carattere di indipendenza riconosciuto dal legislatore, rimane il punto di riferimento privilegiato di ogni Responsabile della prevenzione della corruzione operante nelle pubbliche amministrazioni.

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

| Sottosezione di programmazione<br>3 A - Struttura organizzativa                            |                                                                        | L'Ente ha una dotazione organica di 2 dipendenti e consta di 1 area organizzativa: Amministrativa, demografica, economico – finanziaria, tecnica, tecnico-manutentiva e servizi |                   |                                 |               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------------------|---------------|
| Personale in servizio al 31/12 dell'anno precedente l'esercizio in corso                   |                                                                        |                                                                                                                                                                                 |                   |                                 |               |
| AREA                                                                                       | FIGURA PROF.                                                           | CATEG.                                                                                                                                                                          | POSTI IN ORGANICO | POSTI RICOP. CON PERS. DI RUOLO | POSTI VACANTI |
| Amministrativa, demografica economico – finanziaria tecnica, tecnico-manutentiva e servizi | Istruttore amministrativo                                              | C                                                                                                                                                                               | 1                 | 1                               | 0             |
|                                                                                            | Esecutore: messo comunale - autista scuolabus - cantoniere e necroforo | B                                                                                                                                                                               | 1                 | 1                               | 0             |
| TOTALE                                                                                     |                                                                        |                                                                                                                                                                                 | 2 UNITA'          | 2 UNITA'                        | 0 UNITA'      |
| Numero dipendenti in servizio al 31.12.2021= n. 2 dipendenti full time                     |                                                                        |                                                                                                                                                                                 |                   |                                 |               |

|                                                                                       |                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sottosezione di programmazione</b><br><b>3.B Piano dei fabbisogni di personale</b> | Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, inserita all’interno del Documento Unico di Programmazione, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 1 del 21/1/2022 |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

In merito alla programmazione del personale, non è stato approvato per il triennio 2022/2024 il programma delle assunzioni in quanto la dotazione organica rimane la medesima.

|                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sottosezione di programmazione</b><br><b>3.C Piano della formazione</b>                  | L'ente ha una dotazione organica di 2 dipendenti per cui non è mai stato adottato il Piano della formazione in quanto i dipendenti seguono corsi di formazione a seconda delle necessità.                         |
| <b>Sottosezione di programmazione</b><br><b>3.D Organizzazione del lavoro agile</b>         | L'ente ha una dotazione organica di 2 dipendenti e consta, come si è detto, di n. 1 aree organizzative, motivo per cui non è mai stato adottato il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA)                |
| <b>Sottosezione di programmazione</b><br><b>3.E Azioni positive per le pari opportunità</b> | Al momento il Piano Triennale delle azioni positive non è stato predisposto poiché il comune non può procedere ad assunzione e non è necessario adottarlo in considerazione del fatto che vi sono n.2 dipendenti. |

#### SEZIONE 4. MONITORAGGIO 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";
- 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.

| SEZIONE/SOTTOSEZIONE PIAO                                       | MODALITA' MONITORAGGIO                                                                                              | NORMATIVA DI RIFERIMENTO                                                                      | SCADENZA |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> |                                                                                                                     |                                                                                               |          |
| <b>2.1 Valore pubblico</b>                                      | Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione | Art. 147-ter del D.Lgs. n. 267/2000 e del regolamento sui "Controlli interni" di ciascun Ente | Annuale  |
|                                                                 | Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale                                                              | Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/2012<br>Circolare AgID n. 1/2016    | 31 marzo |

|                                                        |                                                                                                                                                                                 |                                                                                |                                                                            |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| <b>2.2 Performance</b>                                 | Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance"                                                               | Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/20021                                              | Periodico                                                                  |
|                                                        | Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità | Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n.1/2019                       | 30 marzo                                                                   |
|                                                        | Relazione annuale sulla Performance                                                                                                                                             | Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n.150/2009)                                | 30 giugno                                                                  |
| <b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>             | Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA                                                                                                                 | Piano nazionale Anticorruzione                                                 | Periodico                                                                  |
|                                                        | Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente                                                                             | Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012                                                 | 15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC |
|                                                        | Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza                                                                            | Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009                                | Di norma primo semestre dell'anno                                          |
| <b>SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>      |                                                                                                                                                                                 |                                                                                |                                                                            |
| <b>3.1 Struttura organizzativa</b>                     | Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance                           | Art. 5, co. 2, Decreto Ministro Per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022 | A partire dal 2024                                                         |
| <b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b>             | Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance                           | Art. 5, co. 2, Decreto Ministro Per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022 | A partire dal 2024                                                         |
|                                                        | Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance                                                                                                              | Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015                                                 | 30 giugno                                                                  |
| <b>3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale</b> | Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance                           | Art. 5, co. 2, Decreto Ministro Per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022 | A partire dal 2024                                                         |

