



# COMUNE DI CAVAGNOLO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

### Comune di Cavagnolo

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	Indirizzo: Via C. Colombo n. 168 Codice fiscale: 82500670011 P.Iva: 01864760010 Sindaco: Andrea Gavazza Numero di abitanti al 31.12.2022: 2221 Numero di dipendenti al 31.12.2022: 9 Telefono: 011/9151157 Sito internet: <a href="https://www.comune.cavagnolo.to.it">https://www.comune.cavagnolo.to.it</a> Pec: <a href="mailto:cavagnolo@cert.ruparpiemonte.it">cavagnolo@cert.ruparpiemonte.it</a>

## Comune di Cavagnolo

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<b>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
<b>2.1 Valore pubblico</b>	Sezione da non compilare negli enti con meno di 50 dipendenti.

## Comune di Cavagnolo

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<b>2.2. Performance</b>	Sezione da non compilare negli enti con meno di 50 dipendenti. L'art. 2 del D.P.R. n. 81/2022 ha stabilito che, negli enti locali, il Piano dettagliato degli obiettivi e il Piano della Performance sono assorbiti nel PIAO. Il Piano della Performance 2023-2025 viene pertanto approvato come da apposito allegato, dando atto che sullo stesso è stata acquisita la prescritta validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

# Comune di Cavagnolo

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>	<p>Il PNA 2022 ha introdotto nuove semplificazioni rivolte a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti. Le semplificazioni elaborate si riferiscono sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio.</p> <p>Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti <u>possono, dopo la prima adozione, confermare</u> per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.</p> <p>Ciò può avvenire sempre, salvo che nel corso dell'anno precedente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;</li><li>➤ siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;</li><li>➤ siano stati modificati gli obiettivi strategici;</li><li>➤ siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.</li></ul> <p>Soltanto le amministrazioni e gli enti tenuti ad elaborare la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO devono considerare, come ulteriore motivo per una nuova adozione, la modifica strutturale delle altre sezioni del PIAO. In tal caso, nella logica di integrazione che caratterizza il PIAO, è necessaria una revisione anche della sezione anticorruzione e trasparenza per allineare le misure alle modifiche apportate alle altre sezioni.</p> <p>Il verificarsi di questi eventi richiede una nuova valutazione della gestione del rischio che tenga in debito conto il fattore che altera l'appropriatezza della programmazione già effettuata. Alla luce di tale verifica l'ente provvede ad una nuova adozione dello strumento programmatico.</p> <p>Nell'atto di conferma o di nuova adozione occorre dare conto, rispettivamente, che non siano intervenuti i fattori indicati sopra, ovvero che siano intervenuti e su che cosa si è inciso in modo particolare nel nuovo atto di programmazione.</p> <p>Il RPCT ha verificato che non è intervenuta alcuna causa ostativa alla conferma dell'atto programmatico relativo al triennio 2022-2024. Peraltro, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza ha pubblicato apposito avviso in data 24.01.2023, invitando tutti gli interessati a presentare eventuali osservazioni ai fini dell'aggiornamento del Piano in questione. Entro il termine del 9 febbraio (e anche successivamente entro la data di adozione del presente Piano) non sono pervenute osservazioni.</p> <p>Si ritiene pertanto di confermare per l'anno 2023 il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 33 del 29.04.2022 (e disponibile in allegato).</p>

# Comune di Cavagnolo

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE												
<b>3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO</b>													
<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	<p>Con la deliberazione di Giunta comunale n. 77 del 10.09.2019 è stato modificato l'assetto organizzativo definendolo come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Servizi Amministrativi – affari generali – scuola – cultura – commercio (in capo al Segretario comunale);</li> <li>• Servizi Finanziari – Tributi – Elettorale (Posizione organizzativa con parziale avvalimento di prestazioni di dipendenti di altre aree);</li> <li>• Servizi Tecnici e manutentivi (Posizione organizzativa);</li> <li>• Servizi Demografici – politiche sociali e politiche per la casa (in capo al Sindaco)</li> <li>• Servizi di Polizia Locale gestiti in forma associata (Convenzione con i comuni di Verolengo – capo convenzione – Casalborgone, Monteu da Po, San Sebastiano da Po e Torrazza).</li> </ul> <p>La dotazione organica del Comune di Cavagnolo alla data odierna, espressa in termini numerici e tradizionali, è la seguente:</p> <table border="1" data-bbox="506 970 882 1326"> <thead> <tr> <th>CATEGORIA</th> <th>POSTI COPERTI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>3*</td> </tr> <tr> <td>B3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>B1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>totale</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table> <p>*di cui n. 1 part time 50%</p> <p>A tali categorie corrispondono i seguenti profili professionali:</p>	CATEGORIA	POSTI COPERTI	D	2	C	3*	B3	2	B1	2	totale	9
CATEGORIA	POSTI COPERTI												
D	2												
C	3*												
B3	2												
B1	2												
totale	9												

CATEGORIA PROFILO	DIP. IN SERVIZIO	
	T.Pieno	P.Time
D1 - ISTR. DIRET. TECNICO	1	
D1 - ISTR. DIRET. AMM.VO	1	
C - ISTRUTTORE TECNICO	1	1
C - AGENTE DI P.M.	1	
B3 - OP. GENERICO	2	
B3 - AUTISTA	1	
B1 - ASSISTENTE AMM.VO	1	

I dipendenti sono assegnati alle seguenti strutture:

- Servizi Amministrativi – affari generali – scuola – cultura – commercio (in capo al Segretario comunale): nessun dipendente;
- Servizi Finanziari – Tributi – Elettorale (Posizione organizzativa con parziale avvalimento di prestazioni di dipendenti di altre aree): n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo ca. D;
- Servizi Tecnici e manutentivi (Posizione organizzativa): n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D; n. 2 Istruttori Tecnici cat. C (di cui n. 1 part time 50%); n. 2 operai cat. B3; n. 1 autista cat. C3;
- Servizi Demografici – politiche sociali e politiche per la casa (in capo al Sindaco): n. 1 Assistente Amministrativo cat. B1
- Servizi di Polizia Locale gestiti in forma associata (Convenzione con i comuni di Verolengo – capo convenzione – Casalborgone, Monteu da Po, San Sebastiano da Po e Torrazza): n. 1 Agente di polizia municipale.

**3.2 Organizzazione lavoro agile** del Il CCNL 16.11.2022 ha disciplinato, in apposito titolo, il lavoro a distanza nelle due forme del lavoro agile e del lavoro da remoto.  
Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro per i quali sussistano i requisiti necessari organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo,

al contempo, l'equilibrio tra tempi vita e di lavoro.

Il lavoro da remoto è prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

L'organizzazione del lavoro a distanza presuppone l'adozione di apposita disciplina i cui criteri sono oggetto di confronto con la parte sindacale. Nel corso del 2023 occorrerà pertanto dotarsi di apposito Regolamento per l'attivazione di tali modalità di prestazione lavorativa.

Approvata la disciplina, gli istituti potranno essere attivati nel solo caso in cui la prestazione di lavoro in tale modalità non pregiudichi o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti. A tal fine si dispone che, in una prima fase, la prestazione con tali modalità avvenga in misura residuale incrementando poi in modalità progressiva (partendo da una netta prevalenza del lavoro in presenza per poi svilupparsi in base agli esiti della nuova modalità organizzativa), rimettendo al Segretario Comunale le disposizioni attuative di tale indirizzo.

L'Amministrazione si è attivata per dotarsi di strumenti digitali idonei a garantire la riservatezza di dati e informazioni che vengono trattati dal lavoratore con tali modalità di svolgimento della prestazione. In particolare è in corso la procedura relativa al finanziamento da PNRR della Misura 1.2 Abilitazione al Cloud.

# Comune di Cavagnolo

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE												
<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	<p><b>Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente.</b></p> <p>Nella sezione 3.1 è indicata la dotazione organica del Comune di Cavagnolo, espressa in termini numerici e tradizionali come da tabella seguente:</p> <table border="1" data-bbox="506 491 965 810"><thead><tr><th>CATEGORIA</th><th>POSTI COPERTI</th></tr></thead><tbody><tr><td>D</td><td>2</td></tr><tr><td>C</td><td>3*</td></tr><tr><td>B3</td><td>2</td></tr><tr><td>B1</td><td>2</td></tr><tr><td>totale</td><td>9</td></tr></tbody></table> <p>*di cui n. 1 part time 50%</p> <p><b>Programmazione strategica delle risorse umane.</b></p> <p>Ai fini del calcolo delle <b>capacità assunzionali</b> occorre dare atto che la nuova disciplina introdotta con il D.Lgs. n. 75 del 2017 supera il concetto tradizionale di dotazione organica ed esprime in sua vece un valore finanziario inteso come <u>dotazione di spesa potenziale massima</u> imposta come vincolo esterno. Come precisato nelle Linee guida, per le Regioni e gli Enti Territoriali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Vanno pertanto considerati i limiti alla spesa del personale stabiliti dalla vigente normativa, ed in particolare:</p> <p>-L'art. 1 comma 557 della legge n. 296 del 2006 che dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) (lettera abrogata);</li><li>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</li></ul>	CATEGORIA	POSTI COPERTI	D	2	C	3*	B3	2	B1	2	totale	9
CATEGORIA	POSTI COPERTI												
D	2												
C	3*												
B3	2												
B1	2												
totale	9												

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

- Il successivo comma 557-quater ai sensi del quale, “*ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*” (2011-2013).

Il limite relativo al triennio 2011/2013 è rappresentato nella seguente tabella:

	<b>Anno 2011</b>	<b>Anno 2012</b>	<b>Anno 2013</b>	<b>MEDIA</b>
Spese intervento 01	450.262,09	455.415,06	432.972,10	446.216,42
Spese incluse nell'int. 03	-	-	-	-
IRAP	30.971,96	30.745,00	28.685,25	30.134,07
Altre spese di pers. Incluse	-	-	-	-
Altre spese di pers. Escluse	132.355,54	87.120,00	79.706,90	99.727,48
<b>Totale spese di personale</b>	<b>348.878,51</b>	<b>399.040,06</b>	<b>381.950,45</b>	<b>376.623,01</b>

L'art. 33 del D.L. n. 34 del 2019 consente le assunzioni di personale sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale ultima disposizione è divenuta operativa a seguito di apposito decreto ministeriale con il quale sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

Il citato decreto, emanato il 17 marzo 2020 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020 ha disposto le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni con decorrenza dal 20.04.2020.



Secondo le nuove norme in materia di assunzioni:

- il valore soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti, per comuni compresi tra 2.000 e 2.999 abitanti (fascia in cui si colloca il Comune di Cavagnolo) è pari al 27,6%;
- i Comuni che si trovano al di sotto di tale valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia secondo la seguente tabella:

2020	2021	2022	2023	2024
20%	25%	28%	29%	30%

- la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557-quater della legge n. 296 del 2006;
- per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali di cui sopra;

Dato atto altresì che:

- dall'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2021) emerge che il rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 25,10%
- essendo tale valore inferiore al 27,6% è possibile incrementare la spesa di personale nella misura prevista nella suddetta tabella;
- il Comune di Cavagnolo dispone di resti assunzionali pari ad euro 2.254,60.

Di seguito la tabella con i relativi calcoli:

TITOLO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
Titolo 1	1.201.166,36	1.206.488,45	1.080.207,40
Titolo 2	38.754,91	196.122,25	178.670,72
Titolo 3	199.106,56	222.917,05	238.459,04
<b>Totale entrate correnti</b>	<b>1.439.027,83</b>	<b>1.625.527,75</b>	<b>1.497.337,16</b>
<b>(-) segreteria in convenzione: incassi</b>	0,00	0,00	0,00
FCDE di competenza a previsione 2021 (asestato)	-72.710,68	-72.710,68	-72.710,68

<b>Totale entrate correnti al netto FCDE</b>	<b>1.366.317,15</b>	<b>1.552.817,07</b>	<b>1.424.626,48</b>
			Media
			<b>1.447.920,23</b>

spese di personale	ESERCIZIO	ESERCIZIO
	2018	2021
<b>CONTO FINANZIARIO</b>	<b>IMPORTO</b>	<b>IMPORTO</b>
U.1.01.00.00.000	348.332,20	320.976,56
U.1.03.02.12.001	0,00	0,00
U.1.03.02.12.002	0,00	0,00
U.1.03.02.12.003	0,00	0,00
U.1.03.02.12.999	0,00	0,00
<b>(-) segreteria in convenzione(36.380,28) e vigili (6000): spese</b>	<b>0,00</b>	<b>42.380,28</b>
<b>Totalespese correnti</b>	<b>348.332,20</b>	<b>363.356,84</b>

<b>CALCOLO PERCENTUALE</b>		
	ESERCIZIO	percentuale
	2021	
Spese di personale	363.356,84	
Media triennale entrate correnti al netto FCDE	1.447.920,23	<b>25,10%</b>

**A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato**

	PTFP 23/24/25
Numeratore	363.356,84
Denominatore	1.447.920,23
Percentuale tabella 1 DM 17/3/2020	27,60%
Valore massimo teorico di spesa	<b>36.269,14</b>

**B) Determinazione del valore della Tabella 2**

	PTFP 23/24/25

Spese di personale 2018	348.332,20
Percentuale di Tabella 2	29,00%
Valore massimo anno	101.016,34
<b>C) Resti dei cinque anni antecedenti al 2021</b>	2.254,60
<b>D) Capacità assunzionali a tempo indeterminato</b>	
	<b>PTFP 22/23/24</b>
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	<b>36.269,14</b>

#### **Stima del trend delle cessazioni.**

Nel 2023 è prevista unicamente una cessazione: n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D a tempo pieno (budget assunzionale pari ad **euro 25.146,71** oltre a oneri di legge).

#### **Stima dell'evoluzione dei bisogni.**

La digitalizzazione dei processi e le sempre più numerose incombenze rendono necessario il rafforzamento e la riqualificazione della struttura comunale, con particolare riferimento al settore Amministrativo Finanziario che ha un numero di addetti (solamente n. 1 Istruttore Direttivo) del tutto inadeguato rispetto alle esigenze dell'Ente.

Occorre inoltre inquadrare il personale in maniera coerente con le mansioni sempre più qualificate che vengono richieste.

#### **Strategia di copertura del fabbisogno.**

Per colmare le lacune di cui si è detto si ritiene necessario utilizzare le capacità assunzionali derivanti dalla cessazione dell'Istruttore Direttivo Tecnico cat. D per l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Finanziario cat. D.

La maggiore spesa di personale utilizzabile (euro 36.269,14) potrà invece essere utilizzata:

- per l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D part time 50% (budget richiesto pari ad euro 12.573,35 oltre oneri di legge);
- per l'attivazione di una progressione verticale (progressione tra aree nel nuovo CCNL 16.11.2022) in una delle forme

previste dal contratto collettivo. La progressione riguarderà il passaggio dalla categoria B (Area degli operatori Esperti) alla categoria C (Area degli Istruttori). Il differenziale stipendiale è pari ad euro 2.554,89 oltre oneri di legge.

L'assunzione dell'Istruttore Direttivo Tecnico part time 50% potrà essere attivata solo se la relativa capacità di spesa sarà confermata anche a seguito dell'aggiornamento dei dati che avverrà con l'approvazione del rendiconto 2022.

Si ritiene pertanto di disporre la seguente programmazione per il triennio 2023/2025:

**Anno 2023:**

- assunzione mediante concorso di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Finanziario cat. D / Area dei Funzionari ed elevata qualificazione secondo il nuovo CCNL (budget assunzionale pari ad euro 25.146,71 oltre oneri di legge, interamente finanziato con la cessazione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D);
- assunzione mediante concorso di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D part time 50% (budget richiesto pari ad euro 12.573,35 oltre oneri di legge); attivabile secondo le precisazioni di cui sopra;
- progressione verticale (progressione tra aree nel nuovo CCNL 16.11.2022) in una delle forme previste dal contratto collettivo. La progressione riguarderà il passaggio dalla categoria B (Area degli operatori Esperti) alla categoria C (Area degli Istruttori). Il differenziale stipendiale è pari ad euro 2.554,89 oltre oneri di legge.

**Anno 2024:** sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);

**Anno 2025:** sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta).

Per tutte le annualità si autorizza l'eventuale conferimento di incarichi ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 e art. 14 CCNL del 22.01.2004, dando atto che il limite di spesa per il lavoro flessibile ammonta ad euro 4.100,00.

**Formazione del personale.**

La formazione va erogata a tutto il personale ed atterrà principalmente alla materia dell'etica e della legalità, in attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Si dovranno inoltre assicurare i percorsi formativi necessari per l'adeguamento delle competenze necessarie in relazione alle novelle legislative.

	<p><b>Situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.</b></p>
--	--

Si attesta che, in relazione alle esigenze funzionali di questo ente, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

# Comune di Cavagnolo

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<b>4. MONITORAGGIO</b>	<p>Sezione da non compilare negli enti con meno di 50 dipendenti. Va comunque rilevato che 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"><li>• 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”;</li><li>• secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;</li><li>• su base triennale 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.</li></ul>