



Comune di Porto Tolle

Provincia di Rovigo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025 - 2027

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

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del _____

STRUTTURA DEL PIAO

Premessa e Riferimenti normativi.....pag. 2 - 3

Sezione 1 – Scheda anagrafica dell’Amministrazionepag. 4

1.1 – Analisi del contesto esterno.....pag. 4

1.2 - Analisi del contesto interno.....pag. 6

1.3 - Organi di indirizzo politico e amministrativo.....pag. 8

1.4 – Organigramma.....pag. 9

Sezione 2 - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione.....pag. 11

2.1 - Valore pubblico.....pag. 11

2.2 – Performance.....pag. 12

2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza.....pag. 13

Sezione 3 - Organizzazione e Capitale umano.....pag. 13

3.1 Struttura organizzativa.....pag. 13

3.2 Organizzazione del lavoro agile.....pag. 14

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....pag. 14

3.4 Piano della formazione.....pag. 14

3.5 Piano delle azioni positive.....pag. 15

Sezione 4 – Monitoraggio.....pag. 16

Elenco Allegati

Allegato 1 sottosezione 2.2 – Piano della performance

Allegato 2 sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

Allegato 3 sottosezione 3.3 – Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP)

Allegato 4 sottosezione 3.4 – Piano della formazione

Allegato 5 sottosezione 3.5 – Piano azioni positive (PAP)

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori; si tratta, quindi, di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

I piani e programmi rientranti nel PIAO sono, in particolare:

- Piano della performance,
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza,
- Piano azioni positive.
- Piano organizzativo del lavoro agile
- Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190 del 2012, 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 1, del DL n. 80/2021, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO è fissata al 31 gennaio di ogni anno. Tuttavia, ai sensi, dell'articolo 8, comma 2, del D.M. 132/2022, in ogni caso di spostamento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci stessi. Il Decreto del Ministero dell'Interno del 24/12/2024 ha differito il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025-2027 degli enti locali al 28 febbraio 2025, determinando lo slittamento del termine per l'approvazione del PIAO al 30 marzo 2025.

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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 61 del 30.12.2024 ed il Bilancio di previsione per gli esercizi 2025 -2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 62 del 30.12.2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Comune di Porto Tolle
Provincia di Rovigo (Ro)
Regione Veneto
Piazza Ciceruacchio, 9 - 45018
Popolazione: 8743 (al 31.12.2024)
Superficie: 225 Km
Codice ISTAT: 029039
Codice catastale: G923
Codice fiscale/Partita IVA: 00201720299
Rappresentante legale: SINDACO PRO TEMPORE – ROBERTO PIZZOLI
Telefono: 0426 394411
PEC: affarigenerali.comune.portotolle.ro@pecveneto.it
Sito internet: istituzionale: www.comune.portotolle.ro.it

Tabella 1: Scheda anagrafica del Comune di Porto Tolle

1.1 - Analisi del contesto esterno

Il Comune di Porto Tolle, il più esteso della provincia di Rovigo, è situato nel cuore del Delta del Po, bagnato dal Mare Adriatico da Nord a Sud, mentre a Ovest confina con Porto Viro e a Sud-Ovest con Taglio di Po e Ariano nel Polesine. Grazie al Fiume, il suo territorio è suddiviso tra Isola di Ca' Venier, Isola della Donzella e Isola di Polesine Camerini, mentre le frazioni appartenenti al Comune sono Ca' Tiepolo, Scardovari, Donzella, Polesine Camerini, Ca' Venier, Boccasette, Bonelli, Pila, Tolle, Ca' Mello, Santa Giulia e Ca' Zuliani.

A causa della sua posizione geografica, Porto Tolle ha un'altitudine media di 1 m s.l.m e la variabilità della superficie territoriale dipende dall'equilibrio tra i fenomeni di deposizione alluvionale ed erosione marina. La superficie comunale ha un valore di 256,88 km² e alla data del 31.12.2024 la struttura demografica risulta composta da 8743 persone residenti (Tabella 2).

<u>Popolazione residente al 31.12.2024:</u>	8743
Estrazione anagrafe da data di registrazione	
Di cui Maschi:	4288
Femmine:	4455
Nuclei familiari:	3941
Comunità/convivenze	40
 <u>Popolazione all'1.1.2024:</u>	 8904
Nati nell'anno	23
Deceduti nell'anno	116
	Saldo naturale -93
Immigrati nell'anno	74
Emigrati nell'anno	147
	Saldo migratorio -73
Di cui:	
Età prescolare (0/5 anni):	209
Età scuola dell'obbligo (6/16 anni):	697
Età forza lavoro (17/29 anni):	819
Età adulta (30/65 anni):	4261
Età senile (oltre 65 anni):	2757

Tabella 2: Composizione demografica Comune di Porto Tolle al 31.12.2024 – dati forniti dai servizi demografici

1.2 - Analisi del contesto interno

Nel prospetto che segue sono indicati, sommariamente, i servizi erogati dal Comune di Porto Tolle:

SETTORI	SERVIZI	ATTIVITA'
1° SETTORE AFFARI GENERALI, INFORMATICO, DEMOGRAFICO E STATISTICO	Segreteria Affari generali Contratti servizi cimiteriali Servizi informatici Servizi demografici	Gestione della segreteria Gestione della direzione amministrativa Gestione della comunicazione istituzionale Gestione dei contratti Erogazione servizi cimiteriali Gestione dei sistemi informativi Gestione del servizio protocollo e archivio Gestione dei servizi demografici
2 ° SETTORE ECONOMICO E FINANZIARIO	Gestione economico – finanziaria Controllo di gestione	Gestione della funzione amministrativa contabile Gestione della programmazione e del controllo economico-finanziario Gestione dei rapporti e dei controlli con le Società Partecipate
3° SETTORE SETTORE LL.PP.	Lavori pubblici Gestione patrimonio e demanio acque interne Ecologia e ambiente Manutenzioni Cimiteri	Gestione del patrimonio comunale (rilevazioni, concessioni, locazioni e vendite) Gestione interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria sul patrimonio Gestione della regolamentazione e dei controlli in materia ambientale ed igienicosanitaria Gestione verde pubblico

<p>4° SETTORE</p> <p>SOCIALE E CULTURA</p>	<p>Servizi socio sanitari Sport Servizi diversi alla persona Servizi scolastici (asilo nido) Cultura Biblioteca</p>	<p>Gestione servizi di tutela minori e della famiglia Gestione interventi a favore delle persone in difficoltà Gestione servizi di assistenza a soggetti diversamente abili e servizi socio-assistenziali per anziani Erogazione contributi economici a persone disagiate (tutte le categorie) Gestione delle problematiche abitative Organizzazione manifestazioni ed iniziative culturali Concessione patrocini e contributi alle associazioni culturali, di volontariato e sportive Gestione strutture, servizi ed iniziative sportive Gestione servizio di Asilo nido comunale Gestione del servizio Trasporto Scolastico Gestione della biblioteca e del patrimonio culturale</p>
<p>5° SETTORE</p> <p>SETTORE TRIBUTI TURISMO PERSONALE</p>	<p>Gestione Tributi Turismo Servizio personale Risorse umane</p>	<p>Gestione delle entrate correnti di natura tributaria. Gestione sportello informativo per i contribuenti Coordinamento Ufficio Informazioni Accoglienza Turistica (IAT) Gestione relazioni esterne con enti terzi in materia di turismo e attività produttive Gestione amministrativa demanio marittimo con finalità turistico ricreativa Gestione delle risorse umane e dell'organizzazione e applicazione degli istituti contrattuali.</p>
<p>6° SETTORE</p> <p>CORPO DI POLIZIA LOCALE</p>	<p>Polizia Locale Viabilità Vigilanza, Segnaletica stradale Polizia Amministrativa Commercio Depenalizzazione Vigilanza edilizia e ambientale Commercio su aree pubbliche Protezione civile</p>	<p>Gestione dei servizi di vigilanza sul territorio e sulle attività della popolazione Gestione dei servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale Gestione dei servizi di vigilanza sull'attività edilizia, commerciale e produttiva Regolamentazione, controllo e sostegno delle attività produttive e commerciali Gestione delle sanzioni amministrative Gestione della Protezione civile</p>

<p>7° SETTORE</p> <p>SETTORE URBANISTICA E EDILIZIA PRIVATA</p>	<p>Gestione dell'Edilizia Privata e del rilascio di permessi e autorizzazioni paesaggistiche</p>	<p>Urbanistica Edilizia privata SUAP / SUE / Scrivania Enti Terzi Edilizia VINCA - Valutazione Incidenza Ambientale Autorizzazioni Paesaggistiche</p>
---	--	---

Tabella 3: Servizi erogati dal Comune di Porto Tolle per singolo settore

1.3 - Organi di indirizzo politico e amministrativo

Il Consiglio Comunale è composto dal Sindaco e da un numero di Consiglieri che varia in base a determinate classi di popolazione. Dal 2024 il Consiglio Comunale è composto da n. 13 componenti, come raffigurato nell'organigramma sottostante, ossia dalla Giunta (Sindaco e n. 4 Assessori) e da n. 4 Consiglieri di maggioranza e n. 4 Consiglieri di minoranza.

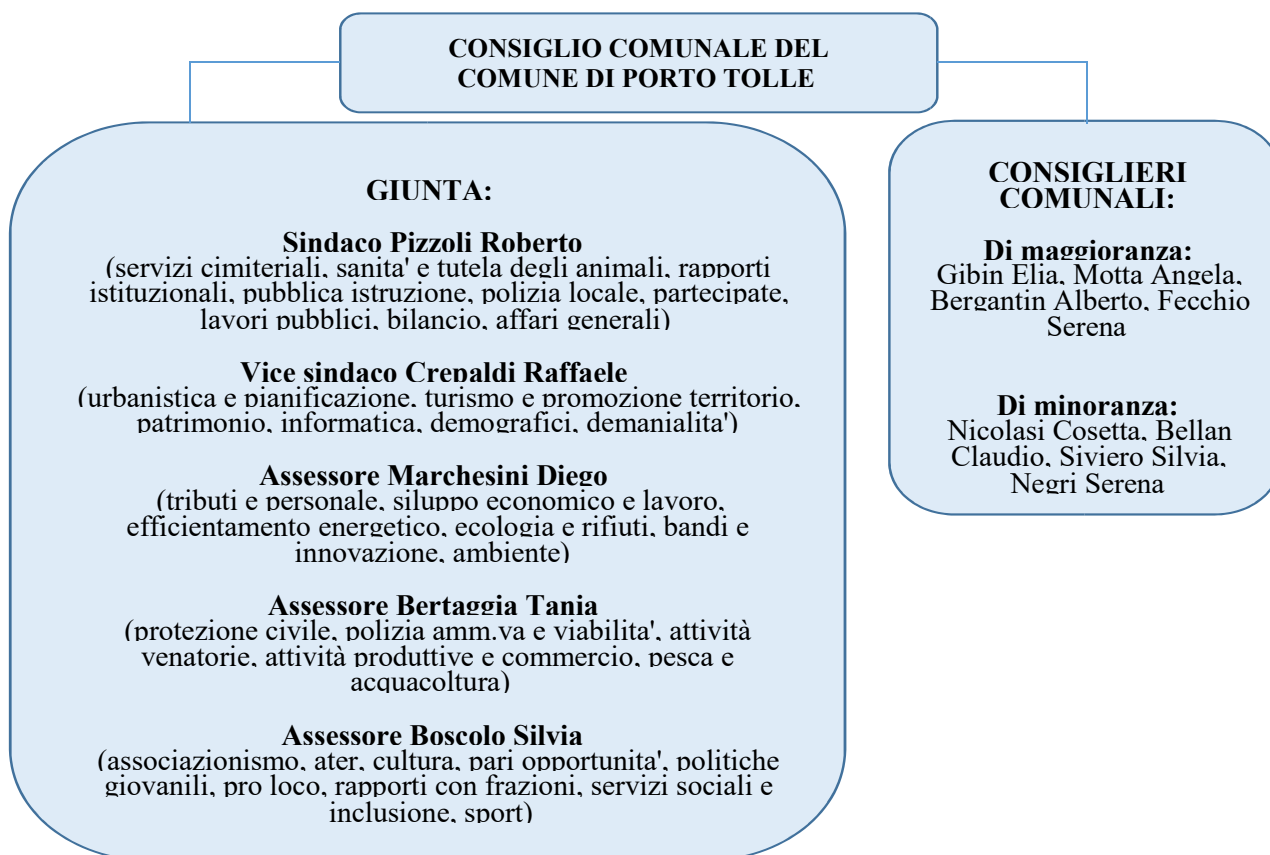


Figura 1: Composizione del Consiglio Comunale del Comune di Porto Tolle

1.4 - Organigramma

La struttura organizzativa dell'ente gode di flessibilità legislativa, in quanto ogni amministrazione può intervenire sulla macrostruttura organizzativa ai fini di efficientare la realizzazione delle strategie di mandato. Questa autonomia (pur nel rispetto di rigorosi vincoli di legge in materia di personale e relativa spesa) favorisce una strutturazione che assicura produttività al sistema, in modo tale che il confronto tra obiettivi pianificati e risultati finali sia il più congruente possibile. L'Ente locale stabilisce, dunque, la propria struttura interna nell'ambito dell'autonomia prevista dall'art. 3 comma 4 del TUEL, attraverso l'identificazione di obiettivi, compiti, responsabilità e meccanismi di coordinamento e controllo, nel rispetto dei principi generali fissati dalle disposizioni di legge e dello Statuto, nonché dei vincoli legati alla contrattazione nazionale e di spesa.

Ecco quindi perché la struttura organizzativa di un Ente rappresenta una delle leve fondamentali ed è cruciale nell'attività di raggiungimento degli obiettivi programmati (in coerenza con gli indirizzi pianificati dall'Amministrazione), realizzando contemporaneamente il migliore rapporto fra le risorse consumate ed i bisogni soddisfatti, il tutto per raggiungere il fine ultimo della Pubblica Amministrazione che è quello di erogare servizi di qualità in condizioni di efficacia ed efficienza nonché di massima trasparenza, che siano in grado di soddisfare i bisogni del territorio.

Il modello organizzativo adottato dall'Ente era articolato, alla data del 31/12/2024, in n. 7 Settori, compreso il Corpo di Polizia Locale. Durante l'anno 2024, a seguito delle intervenute dimissioni dal servizio del Responsabile del Settore 3°, l'Amministrazione ha ritenuto necessario procedere alla creazione di due nuove aree – Settore Lavori Pubblici e Settore Urbanistica-Edilizia Privata - con la finalità di istituire due Settori più omogenei rispetto ai servizi di competenza, al fine di ottimizzare la qualità delle prestazioni rese a vantaggio del territorio e dell'utenza finale (DGC n. 89 del 25/09/2024).

L'organigramma dell'Ente alla data del 31.12.2024 è articolato secondo il seguente schema:

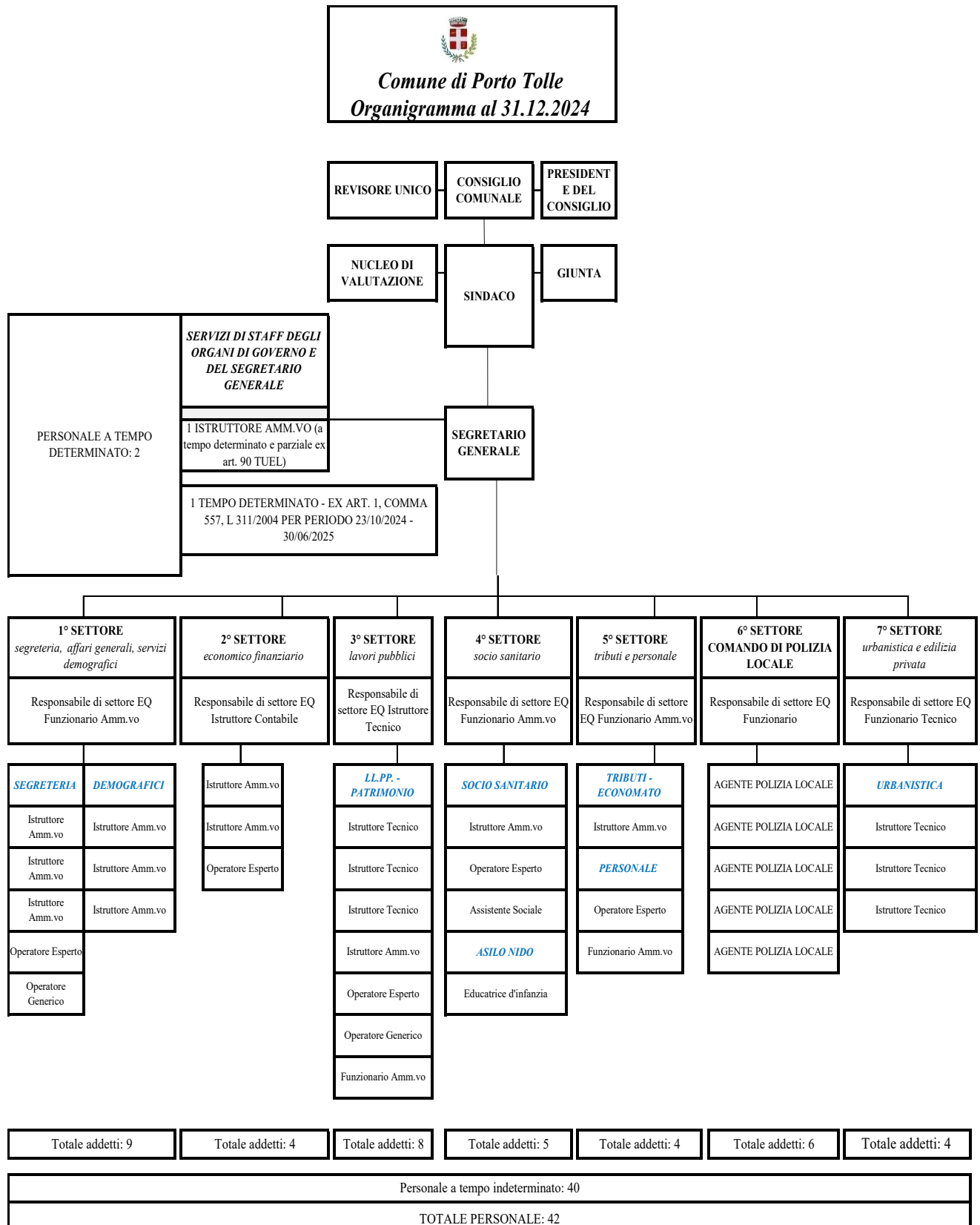


Figura 2: Organigramma dell'Ente alla data del 31.12.2024

Dal punto di vista organizzativo, le responsabilità di settore sono state attribuite con atti del Sindaco nello specifico:

DECRETO	DATA	SETTORE	NOMINATIVO
n. 30	30.12.2024	1° Segreteria, Affari generali, Servizi Demografici	Chiara Stoppa
n. 34	30.12.2024	2° Economico finanziario	Andrea Salvi
n. 23	03.10.2024	3° Lavori Pubblici	Melania Garbi
n. 33	30.12.2024	4° Socio Sanitario	Armida Panizzo
n. 35	30.12.2024	5° Tributi e Personale	Marzia Marangon
n. 31	30.12.2024	6° Comando Polizia Locale	Michela Trombin
n. 32	30.12.2024	7° Urbanistica e Edilizia Privata	Davide Precisvalle

Tabella 4: Decreti del Sindaco di incarico Responsabile EQ

Sezione 2 - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 - Valore pubblico

Il Valore Pubblico in senso stretto rappresenta l’impatto medio generato dalle politiche dell’ente sul livello di benessere complessivo (multidimensionale, ossia economico, sociale, ambientale, sanitario ecc.) di cittadini e imprese, ossia il benessere addizionale complessivo.

L’incremento del benessere, attraverso l’azione dei vari soggetti pubblici che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (economico-finanziarie, infrastrutturali, tecnologiche, ecc...) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, integrità dei comportamenti, prevenzione dei fenomeni corruttivi, ecc...) genera Valore Pubblico.

La creazione di Valore Pubblico esterno dipende perciò dal miglioramento della performance che, a sua volta, dipende dal miglioramento della salute delle risorse dell'amministrazione: la creazione di Valore Pubblico interno è, dunque, il presupposto per la creazione di Valore Pubblico esterno.

Il ciclo di creazione del Valore Pubblico parte dall'attività di Programmazione Strategica ovvero dal Programma di Mandato del Sindaco, per continuare con l'attivazione delle Missioni e dei Programmi all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP) e degli Obiettivi annuali affidati ai singoli Settori, formalizzati nel PIAO, per arrivare, infine, al monitoraggio dei risultati ottenuti attraverso l'analisi dei Servizi Erogati ai Cittadini e delle attività strutturali realizzate.

Le linee programmatiche, che attengono ai vari ambiti di interventi dell'Ente, per il triennio 2025 – 2027 sono indicate nel DUP approvato con deliberazione di Consiglio n. 61 del 30.12.2024.

2.2. Performance

Secondo il D.Lgs. n. 150/2009, modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, e le Linee guida del dipartimento della Funzione Pubblica, le performance sono di due tipi:

- ✓ La performance individuale è l'insieme dei risultati conseguiti e dei comportamenti agiti da parte degli individui che operano nell'ente, ossia il contributo dei singoli al conseguimento della performance organizzativa;
- ✓ La performance organizzativa è l'insieme dei risultati dell'ente e delle sue unità organizzative, dei suoi progetti e processi trasversali. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare in che modo l'organizzazione, consapevole dello stato e della salute delle risorse dell'ente, utilizza le stesse in modo razionale (efficienza), per erogare servizi quanti-qualitativamente adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare Valore Pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere degli utenti e degli stakeholder (impatto).

Le fasi del ciclo della performance del Comune di Porto Tolle sono riportate e descritte nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 08.09.2021.

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance si rimanda **all'Allegato 1 “Piano della Performance”**.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Si rimanda la trattazione della presente sottosezione all'Allegato 2 “Rischi corruttivi e trasparenza”.

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

3.1 - Struttura organizzativa

Il Comune di Porto Tolle ha scelto un modello organizzativo basato su 7 Settori che corrispondono agli ambiti di rilevanza esterna, alla cui guida sono preposti i Responsabili di settore, incaricati di Elevata Qualificazione, titolari dei poteri gestionali e di attuazione dell'indirizzo politico, titolari di budget di spesa e dei compiti definiti nel modello di prevenzione della corruzione. Il coordinamento e la sovrintendenza sono assegnati al Segretario comunale, che esercita anche le funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ed è responsabile del sistema dei controlli interni. Il modello organizzativo, al cui vertice è posto il Sindaco, Capo dell'Amministrazione, è rappresentato dall'Organigramma seguente:

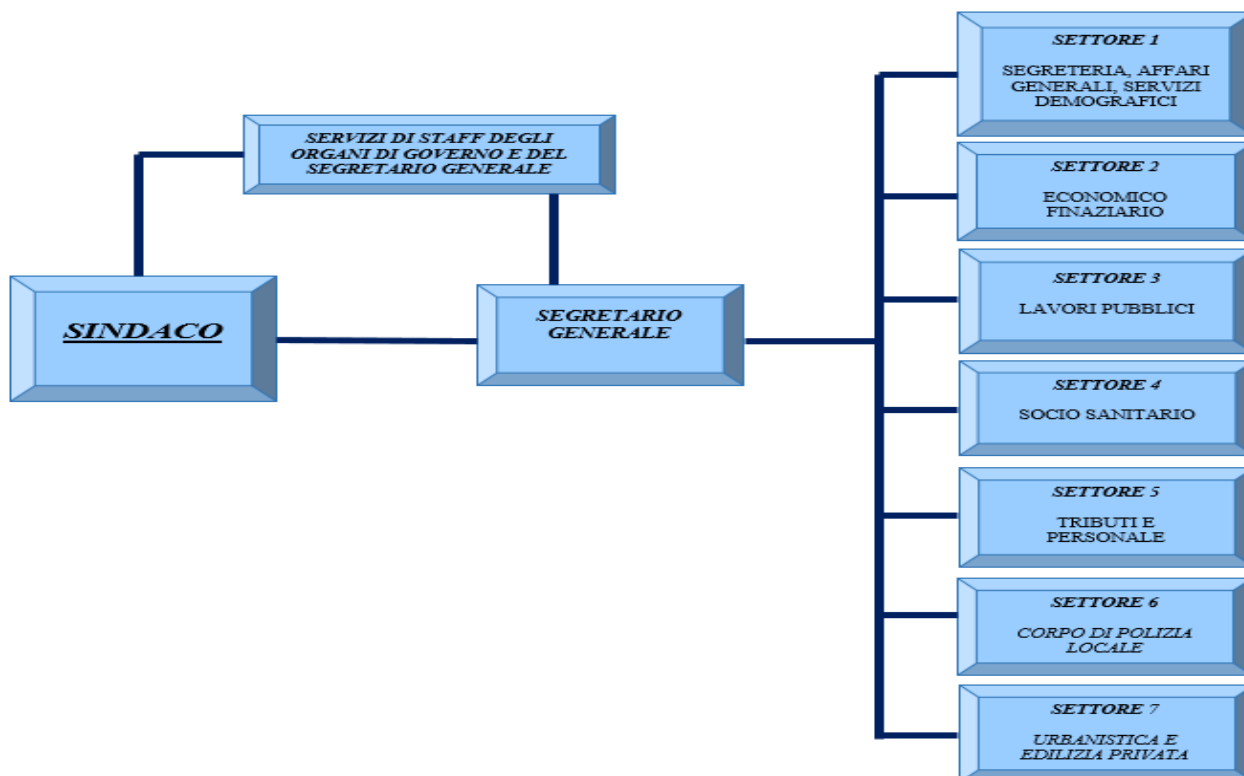


Figura 5: Struttura organizzativa alla data del 31.12.2024

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il regolamento per lo svolgimento del lavoro agile, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 81 del 09/08/2023, è presente al seguente link del sito istituzionale del Comune di Porto Tolle:
https://www.comune.portotolle.ro.it/documento_pubblico/piao-2023-2025/

3.3 Piano Triennale del fabbisogno del personale

La presente sezione è trattata nell'Allegato 3 “Piano triennale del fabbisogno del personale”.

3.4 Piano della formazione

Il Piano della formazione è contenuto nell'Allegato 4 “Piano della formazione”.

3.5 Piano delle Azioni Positive

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

L'Amministrazione intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena ed effettiva parità di opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Nell'agire teso a tale finalità, l'Amministrazione opera con riferimento e nel rispetto del seguente quadro normativo, in linea con la Costituzione secondo cui il principio di parità è uno dei criteri fondanti della Repubblica italiana:

- Il D.Lgs. n. 165/2001 recante le “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle PA”
- Il D.Lgs. n. 198/2006 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, il quale riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'uguaglianza tra i generi;
- La direttiva 23 maggio 2007 recante le “Misure per attuare pari opportunità tra e uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” del Ministro per le riforme e Innovazioni nella PA e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, la quale specifica le finalità e le linee di azione

da seguire per attuare le pari opportunità nella PA, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

- Il D.Lgs. n. 15/2009 recante “Attuazione della L. 4.3.2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle PA”, il quale prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le PA sono tenute ad adottare;
- L’art. 21 della L. n.183/2010, che introduce delle innovazioni nell’ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro alle donne e prevede l’istituzione presso ciascun Ente dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- Il D.Lgs. n. 80/2015 recante le “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro” in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9 della L. n. 183/2010;
- La direttiva 4.3.2011 recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, la valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni”
- La direttiva n. 2/2019 del Ministro per la PA e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità;
- L’articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 e le Linee Guida del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia, elaborato delle Linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Presso il Comune di Porto Tolle è attivo il CUG, i cui componenti sono stati individuati con determinazione n. 192 del 16.05.2022, per il quadriennio 2022-2026. Per il triennio 2025 – 2027, il programma delle azioni positive del Comune di Porto Tolle è riportato **nell’Allegato 5 “Piano azioni positive (PAP)”** redatto su proposta del CUG.

Sezione 4 – Monitoraggio

Sulla base delle indicazioni fornite dal D.L n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30.09.2025, indicando:
 - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili di Settore effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.

ELENCO ALLEGATI

Allegato 1 sottosezione 2.2 – Piano della performance

Allegato 2 sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

Allegato 3 sottosezione 3.3 – Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP)

Allegato 4 sottosezione 3.4 – Piano della formazione

Allegato 5 sottosezione 3.5 – Piano azioni positive (PAP)