



COMUNE DI FOSSALTA DI PORTOGRUARO

Città Metropolitana di Venezia

Ente con non oltre 50 dipendenti

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

triennio 2023 – 2025

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

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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, 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, 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.

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 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, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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 decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023/2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 14 marzo 2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023/2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 14 marzo 2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, 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.

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

sede legale: Piazza Risorgimento n. 9, c.a.p. 30025 – FOSSALTA DI PORTOGRUARO (VE)

telefono: 0421/249511

sito istituzionale: www.comune.fossaltadiportogruaro.ve.it

e-mail: protocollo@comune.fossaltadiportogruaro.ve.it

pec: protocol.comune.fossaltadiportogruaro.ve@pecveneto.it

codice fiscale: 83003590276

partita IVA: 01463560274

codice ISTAT: 027016

codice catastale: D741

Sindaco: dott. Natale Sidran

Segretario comunale: dott.ssa Tamara Plozzer

Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza: Tamara Plozzer

Responsabile per la protezione dei dati personali: dott. Natale Sidran

1.1 Analisi del contesto esterno

Per l'analisi del contesto esterno si rimanda alla sezione strategica del DUP approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 5 del 14 marzo 2023.

1.2 Analisi del contesto interno

Per l'analisi del contesto interno si rimanda alla Sezione Strategica del DUP approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 5 del 14 marzo 2023.

1.2.1. Organigramma dell'Ente

Si riporta in coda al presente testo l'organigramma dell'Ente come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 115 del 09/08/2022.

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. 5 del 14 marzo 2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 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.

Gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente sono stati approvati con delibera della giunta comunale n. 35 del 13 aprile 2023 a cui si rinvia.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attestata l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 25.01.2022, alla quale si rinvia.

2.3.1 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

2.3.2 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso

i rispettivi Dirigenti.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere é una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'art. 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere di seguito elencati hanno ottenuto il previsto parere da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data 28.06.2023;

Con nota prot. n. 2785 del 11/04/2022 si é provveduto a richiedere il parere di competenza al Consigliere di parità della Città Metropolitana di Venezia.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico	EQ 5 a 1 ISTR. 8 a 4 OPER. ESP. 1 a 5 OPER. 0 a 1	EQ 5 a 1 ISTR. 8 a 4 OPER. ESP. 1 a 5 OPER. 0 a 1	EQ 5 a 1 ISTR. 8 a 4 OPER. ESP. 1 a 5 OPER. 0 a 1	EQ 5 a 1 ISTR. 8 a 4 OPER. ESP. 1 a 5 OPER. 0 a 1
Differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati)				
% donne vs % uomini titolari di part-time	100 % donne			
% donne vs 5 uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale	100 % donne			
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	0			
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa maternità obbligatoria)	0			
Rapporto tra n° medio di	50 a 17	50 a 20	50 a 20	50 a 20

giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale				
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere	NO			
Presenza di uno sportello di ascolto quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti	NO			

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Aumento del benessere organizzativo;

Azioni: Analisi dei dati risultanti dai questionari somministrati al fine di migliorare le criticità emerse attraverso un maggior confronto tra i soggetti interessati;

Attori Coinvolti: Amministratori, Segretario, Titolari di posizione organizzativa, dipendenti;

Misurazione: incontri e report;

Beneficiari: dipendenti

Spesa: non prevista.

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Promuovere il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e di rispetto reciproco;

Azioni: attivazione whistleblowing e promozione dei contenuti del Codice di comportamento;

Attori Coinvolti: Amministratori, Segretario, Titolari di posizione organizzativa, dipendenti;

Misurazione: incontri di promozione del codice di comportamento;

Beneficiari: dipendenti;

Spesa: non prevista.

3.1.2. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

	VALORE DI			
--	-----------	--	--	--

INDICATORE	PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2°ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID/n. Totale servizi erogati	0			
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID	0			
N. servizi interamente online, integrati e full digital/n. totale servizi erogati	0			
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA/n. totale di servizi erogati a pagamento	25/25	25/25	25/25	25/25
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali/n. Totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	100			
Dataset pubblicati in formato aperto/n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	0			
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/numero totale di dipendenti in servizio	20/27	20/27	20/27	20/27
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata	SI	SI	SI	SI
Atti firmati con firma digitale/totale atti protocollati in uscita	80/100	90/100	100/100	100/100
Costi sostenuti in investimenti per ICT/costi totali per ICT	=	=	=	=
PC portatili	2	2	3	3
% PC portatili sul totale dei dipendenti	2/27	2/26	=	=
Smartphone	8	=	=	=
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	10/27	10/26	=	=

Dipendenti con firma digitale	6			
-------------------------------	---	--	--	--

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione é un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a piano titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	27,70 %	27 %	27 %	27 %
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	=			
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	=			
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	61,16 % e 76,26 %	60 % e 75 %	60 % e 75 %	60 % e 75 %

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Fossalta di Portogruaro non ha approvato un regolamento in materia di lavoro agile. Nell'ottica di raggiungere l'obiettivo si stabiliscono i seguenti obiettivi e indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
------------	--------------------	----------------	----------------	----------------

Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	NO	/	SI	SI
Unità in lavoro agile	/	/	/	1 ANCHE A ROTAZIONE
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	/	/	/	10%
% applicativi consultabili in lavoro agile	/	/	/	70%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	/	/	/	70%
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	/	/	/	SI

3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale é lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale dipendenti	27	27	27	27
Cessazioni a tempo indeterminato	0	0	1	1
Assunzioni a tempo indeterminato previste	0	1	1	1
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	0	1	0	0
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato		100 %	100 %	100 %
Tasso di sostituzione del personale cessato		0	1	1
Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale all'01/01/2021 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'01/01/2022 inferiore a		919		

1				
Percentuale delle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/20__ rispetto alle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/20__ inferiore a 1				

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'Allegato 4 al Presente Piano, contenente il Piano Triennale del fabbisogno di Personale come allegato al Documento Unico di Programmazione 2023 – 2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 14 marzo 2023.

In data 27.03.2023 giusto verbale n. 4/2023 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dall'Organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale

Premessa:

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale: - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative; - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione); - gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

PRIORITA' STRATEGICHE: La formazione del personale sarà rivolta principalmente all'implementazione delle competenze digitali, stante la necessità di concorrere attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione e di incrementare la diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale corsi di formazione	12	12	12	12
% corsi a distanza / totale corsi	20 %	20 %	20 %	20 %
Totale ore di formazione erogate	84	92	90	90
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	19/27			

% Ore di formazione erogate a distanza / totale ore corsi	33 %	33 %	33 %	33 %
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	3,11	3,11	3,11	3,11
Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	12/84	12/84	12/84	12/84
Punteggio medio conseguito dai partecipanti ai corsi di formazione all'esito dei test di apprendimento	=			
Gradimento medio espresso dai partecipanti ai corsi di formazione	6	6	6	6

3. SEZIONE: MONITORAGGIO

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnati, 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 31/08/2023, 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 la modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili 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.



