

Comune di Monteu Roero

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ**

E

ORGANIZZAZIONE

2026 – 2028

SOMMARIO

INTRODUZIONE

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Monteu Roero ha come obiettivo quello di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso". Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia". In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica dell'Ente e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Si tratta quindi di uno strumento dotato 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. A livello strategico è una sorta di "mappatura del cambiamento" che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR.

Nel 2025 ha approvato il P.I.A.O. 2025/2027 con deliberazione della Giunta Comunale n. 28/2025 del 26/03/2025 e con il presente atto l'Amministrazione intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma che porti all'elaborazione completa dei contenuti del Piano entro la scadenza per la sua approvazione.

Inoltre, il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di Monteu Roero ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

| Campo | Dato |
|------------------|--|
| Indirizzo | Piazza Roma, 6 – Monteu Roero CN 12040 |
| Centralino | +39 017390131 |
| Fax | +39 0173960914 |
| Sito | https://www.comunemonteueroero.cn.it |
| e-mail | segreteria@comunemonteueroero.cn.it |
| PEC | monteu.roero@cert.ruparpiemonte.it |
| Codice fiscale | 81000510040 |
| Partita IVA | 01017650043 |
| Codice ISTAT | 004140 |
| Codice Catastale | F654 |

AMMINISTRAZIONE

SINDACO

Rosso Paolo

GIUNTA COMUNALE

| Nome | Carica |
|------------------|--------------|
| ROSSO Paolo | Sindaco |
| FASANO Roberto | Vice Sindaco |
| BORDONE Gianluca | Assessore |

CONSIGLIO COMUNALE

| Nome | Carica |
|------------------|---|
| ROSSO Paolo | Sindaco |
| FASANO Roberto | Vice Sindaco |
| BORDONE Gianluca | Assessore |
| BOETTI Giuseppe | Consigliere |
| CAREGLIO Luisa | Consigliere |
| BURATTO Lorenzo | Consigliere (subentrato a OCCHETTI Carla per surroga – D.C.C. n. 28 del 17/12/2025) |
| SOMA' Giacomo | Consigliere |
| MORELLO Daniela | Consigliere |

| | |
|------------------|-------------|
| MAROLO Battista | Consigliere |
| NIZZA Alberto | Consigliere |
| FEIMI Elisabetta | Consigliere |

POPOLAZIONE RESIDENTE

| Anno | Residenti |
|---------------|-----------|
| Al 31.12.2022 | 1.622 |
| Al 31.12.2023 | 1.616 |
| Al 31.12.2024 | 1.576 |
| Al 31.12.2025 | 1.584 |

Modalità di erogazione dei servizi

Servizi gestiti in forma diretta

| Servizio |
|------------------------------------|
| ANAGRAFE – STATO CIVILE |
| SERVIZIO TECNICO – LLPP |
| SERVIZIO MANUTENTIVO – URBANISTICA |
| SERVIZIO FINANZIARIO |
| PROTEZIONE CIVILE |
| EDILIZIA PRIVATA |
| AMMINISTRAZIONE GENERALE |
| PERSONALE |
| TRIBUTI |
| SCOLASTICI E CULTURALI |

Servizi gestiti in forma associata

Nessuno.

Servizi affidati a organismi partecipati

| Servizio |
|-------------------------------------|
| SERVIZIO SOCIO ASSISTENZIALE |
| SERVIZIO RACCOLTA E SMALTIMENTO RSU |

Enti strumentali controllati o partecipati – Società partecipate da ultima ricognizione

Partecipate dirette:

- Egea S.p.a.
- Società Trattamento Rifiuti S.r.l.

- Società Intercomunale Servizi Idrici S.r.l.
- Acquedotto Langhe ed Alpi Cuneesi S.p.a.
- Ente Turismo Langhe Monferrato Roero S.c.a.r.l.

Partecipate indirette:

- CO.GE.S.I. S.c.r.l
- Alta Langa Servizi Spa
- Tanaro Servizi Acque Srl

Organismi partecipati/enti strumentali:

- MOR S.c.r.l. "Azienda consortile Mercato ortofrutticolo del Roero"
- Cons. Socio Ass.le Alba Langhe e Roero
- Roero Verde 2.0, Rocche e parco
- COABSER
- Gal Langhe Roero Leader
- CER Roero

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto:

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 15/2024 del 18/06/2024;
- del Documento Unico di Programmazione 2026/2028 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale e relativa nota di aggiornamento, consultabile sul sito istituzionale dell'Ente in apposita sezione:
https://www.comunemonteuroero.cn.it/ita/dettaglio_trasparenza_amministrativa.asp?id=5

2.2 Performance

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi.

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi sono contenuti nel D.U.P.S. 2026/2028.

Quanto alla modifica di obiettivi di performance legati al valore pubblico, essi saranno riportati nella deliberazione avente come oggetto: "Approvazione del Piano di assegnazione delle risorse e degli obiettivi (P.R.O.) per l'anno 2026" che sarà approvata nelle prossime settimane.

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: il Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

L'organizzazione del Comune di Monteu Roero vede la presenza femminile di n. 3 unità di personale sulle 6 unità attualmente in servizio presso l'Ente (escluso il dipendente di altra P.A. distaccato ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004).

Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi. L'Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

Nel triennio 2026/2028 l'Ente prevede di mantenere e/o raggiungere i seguenti obiettivi:

| obiettivi | Ambito d'azione | azioni | indicatori |
|--|--------------------|---|--|
| Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di | Ambiente di lavoro | Evitare situazioni conflittuali: pressioni o molestie sessuali, | Assenza di procedimenti disciplinari o denunce |

| | | | |
|--|------------------------------|---|--|
| molestie, mobbing e discriminazioni | | mobbing, atteggiamenti denigratori, atti vessatori | |
| Favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali | Orario di lavoro | Articolazioni orarie flessibili; agevolazioni per rientri da maternità/congedo parentale | N. richieste accolte / N. richieste totali |
| Garantire pari opportunità nelle procedure di reclutamento | Assunzioni | Rispetto delle pari opportunità nei bandi; almeno 1/3 di componenti femminili nelle commissioni | Verifica nei bandi e nelle commissioni |
| Promuovere pari opportunità in materia di formazione | Formazione | Attività formative per tutti i dipendenti; reinserimento post-congedo con affiancamento | N. dipendenti formati per genere |
| Fornire opportunità di carriera senza discriminazioni di genere | Sviluppo carriera | Sistemi premianti meritocratici; incarichi basati su professionalità ed esperienza | Assenza di contenziosi per discriminazione |
| Promuovere la comunicazione sulle pari opportunità | Informazione e comunicazione | Trasmissione del PIAO a tutti i dipendenti e agli OO.SS.; pubblicazione sul sito istituzionale | Pubblicazione effettuata entro scadenza |

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione:

Il Comune di Monteu Roero si impegna a rendere il proprio sito web accessibile, conformemente al D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 106 che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio. Sono stati pubblicati gli obiettivi di accessibilità nel rispetto della scadenza del 30/03/2026.

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

Il Comune di Monteu Roero si impegna per valorizzarli.

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:

Il Comune di Monteu Roero si impegna per valorizzarli, con particolare riferimento ai seguenti progetti PNRR in corso di realizzazione nel 2026:

- PNRR – M1C1 – Investimento 2.2.3 – Digitalizzazione e semplificazione procedure SUAP & SUE – Adeguamento tecnologico delle piattaforme SUE – CUP G51F25002830006 – € 5.898,31;
- PNRR – M1C1 – Investimento 1.3 "Dati e interoperabilità" – Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati – ANNCSU" (maggio 2025) – € 4.326,40;
- Aggiornamento storage digitale per videosorveglianza – € 5.856,00;

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione:

L'Ente non dispone di Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, e valuterà se predisporre entro il 31/12/2026. Nel 2026 troverà altresì attuazione quanto previsto dal D.Lgs. 222/2023 in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti,

l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione risulta approvato con D.G.C. n. 26/2021 del 17/03/2021. Nel 2022, 2023, 2024 e 2025 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Di recente è stato approvato l'aggiornamento 2025 del PNA 2022 (vds. Delibera n. 19/2026 del 28 gennaio 2026) che fornisce indicazioni operative per i Comuni con popolazione al di sotto dei 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

La scelta, per quest'anno, è stata quella di concentrare l'attenzione sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice (D.Lgs. n. 36/2023). Sono stati esaminati i principali profili critici che emergono dalla nuova normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022.

Si richiama inoltre la legge 30 novembre 2017, n. 179 e s.m.i. in materia di whistleblowing, aggiornata con il D.Lgs. n. 24/2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937.

Si ricordano inoltre:

- La delibera ANAC n. 497 del 29 ottobre 2024 sulle modalità di espletamento dei controlli durante la fase esecutiva degli appalti di servizi e forniture;
- Le Linee guida ANAC n. 1 in tema di divieto di pantouflage (art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001) – Delibera n. 493 bis del 25 settembre 2024;
- Le linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione.

Il Piano Nazionale Anticorruzione individua i criteri e le metodologie per una strategia della prevenzione della corruzione, oltre che a livello nazionale, anche a livello territoriale. Si sottolinea che l'art. 4 del D.L. 36/2022 (L. 79/2022) stabilisce che le pubbliche amministrazioni prevedano lo svolgimento di un ciclo formativo sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

Sono in corso di realizzazione gli obiettivi strategici che l'Amministrazione si era fissata prima dell'approvazione definitiva del PIAO 2026-2028.

A breve, è intenzione dell'Ente aggiornare la sezione "bandi di gara e contratti" della Sezione Amministrazione Trasparente nei termini di cui alla deliberazione ANAC n. 264/2023 del 20.06.2023. Le misure dovranno essere integrate con quanto proposto dall'aggiornamento PNA in relazione a:

| Fase della procedura | Norma di riferimento | Dato da pubblicare |
|---------------------------------|---|---|
| Progettazione e programmazione | Art. 30 – Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici | Elenco soluzioni tecnologiche adottate; automazione attività – pubblicazione tempestiva |
| Progettazione e programmazione | Art. 40 – Dibattito pubblico (facoltativo) | Relazione sul progetto dell'opera; analisi fattibilità alternative; relazione conclusiva – pubblicazione tempestiva |
| Procedura – Affidamento diretto | Art. 50, comma 1, lett. a) e b) | Avviso di avvio procedura; determina a contrarre; provvedimento di affidamento |

| | | |
|---------------------------------|---------------------------------|--|
| Procedura – Procedure negoziate | Art. 50, comma 1, lett. c) e d) | Avviso di indagine di mercato; inviti; determina aggiudicazione |
| Procedura – Bandi aperti | Artt. 57 e ss. | Bando di gara; disciplinare; documentazione di gara; aggiudicazione |
| Esecuzione | Art. 28 D.Lgs. 33/2013 | Contratto stipulato; SAL; varianti; stato avanzamento lavori; collaudo/CRE |

Le misure di prevenzione della corruzione da integrare nel triennio riguardano:

- misure di trasparenza: tracciabilità informatica degli atti, aggiornamento periodico degli elenchi degli operatori economici da invitare, esplicitazione delle motivazioni nelle decisioni a contrarre;
- misure di controllo: verifiche interne, monitoraggio dei tempi procedurali, con particolare riferimento agli appalti finanziati con i fondi del PNRR;
- misure di semplificazione: utilizzo di sistemi gestionali per il monitoraggio di gare e contratti;
- misure di regolazione: circolari esplicative sugli adempimenti in materia di subappalto;
- misure di organizzazione: rotazione del personale, formazione specifica dei RUP, utilizzo di check list per diverse tipologie di affidamento.

L'Ente prevede altresì la stipula di patti di integrità e la previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, degli obblighi antimafia e anticorruzione a carico dell'affidatario in sede di esecuzione del contratto.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma e livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è stata individuata con D.G.C. n. 9/2026 del 28/01/2026 nei seguenti termini:

- ▶ SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA, VIGILANZA, PROTEZIONE CIVILE, TRIBUTI, ECONOMATO – RESPONSABILE DEL SERVIZIO TECNICO: dipendente di Cat. D – sig. COSTA Geom. Marco;
- ▶ SERVIZIO FINANZIARIO: dipendente a scavalco di Cat. Ex C2 – sig. SPERONE Nicolò (fino al 30/05/2026);
- ▶ AREA PERSONALE E AMMINISTRAZIONE GENERALE – Responsabile: SINDACO;
- ▶ AREA SERVIZI SCOLASTICI, CULTURALI, SOCIALI E TURISTICI – Responsabile: SINDACO;
- ▶ AREA SERVIZIO DEMOGRAFICO – POLIZIA AMM.VA – COMMERCIO E AGRICOLTURA – Responsabile: VICE SINDACO;
- ▶ AREA SERVIZIO GESTIONE E CONSERVAZIONE PATRIMONIO COMUNALE – EDILIZIA PUBBLICA, URBANISTICA – Responsabile: ASSESSORE BORDONE GIANLUCA.

SEGRETARIO GENERALE: Dott. CARAFA Vincenzo

Responsabile della Transizione digitale: Rag. Nicolò Sperone – nominato con D.S. n. 6/2020 del 17/09/2020.

Numero di dipendenti a tempo indeterminato in servizio: n. 6

(Il dipendente di altra P.A. distaccato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004 – area finanziaria – non è ricompreso nel predetto conteggio.)

3.2 Organizzazione del lavoro agile

La Strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro da remoto (lavoro agile, telelavoro) non sono previsti per il triennio 2026/2028. Il ridotto numero di personale in servizio è presidio al front office rivolto agli utenti per i servizi da svolgere necessariamente in presenza. L'Amministrazione ritiene che le condizioni organizzative non consentano allo stato attuale l'adozione di modalità di lavoro agile senza pregiudicare la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

Quanto al Piano triennale della Formazione del Personale, l'Amministrazione incentiva il personale alla partecipazione a interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate dai dipendenti. I dipendenti parteciperanno, con costi a carico del bilancio dell'ente, a momenti formativi realizzati da società private, da associazioni o da altre P.A. sulla base delle necessità che emergeranno durante l'anno. Nel 2026 dovrà inoltre effettuarsi formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo, trattandosi di misura obbligatoria di prevenzione della corruzione.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027 è stato approvato con D.G.C. n. 75/2025 del 16/07/2025.

Con le deliberazioni di Consiglio Comunale n. 10 del 30/07/2025 (approvazione DUP 2026/2028) e n. 19 del 15/10/2025 (nota di aggiornamento al D.U.P. 2026/2028), si conferma l'assenza di nuove assunzioni nel triennio 2026/2028.

Il Comune di Monteu Roero, appartenente alla fascia demografica tra 1.000 e 1.999 abitanti, si colloca nella Fascia 1 – Comuni virtuosi, con un rapporto tra spese di personale 2024 e media delle entrate correnti dei consuntivi 2022-2023-2024 pari al 20,17% (al di sotto del valore soglia del 28,60% previsto dalla Tabella 1 del D.M. 17/03/2020).

Le assunzioni previste dal PTFP 2025/2027 sono state interamente realizzate nel corso del 2025:

| Profilo e Categoria | Anno previsto | Modalità assunzionali |
|---|--------------------|---|
| ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE ISTRUTTORE (EX C) | 2025 (già assunto) | Mobilità artt. 30 e 34-bis D.Lgs. 165/2001; in subordine scorrimento graduatorie; in subordine concorso |
| ISTRUTTORE UFFICIO TECNICO ISTRUTTORE (EX C) | 2025 (già assunto) | Mobilità artt. 30 e 34-bis D.Lgs. 165/2001; in subordine scorrimento graduatorie; in subordine concorso |

Contestualmente alle predette assunzioni, si registrerà nei prossimi mesi:

- l'uscita di un'unità di personale appartenente all'area degli istruttori – area finanziaria – (Ex cat. C2) – dipendente di altra P.A. ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004;
- l'uscita prevista nell'anno 2026 di un'unità di personale appartenente all'area dei funzionari ed elevata qualificazione – area edilizia privata, vigilanza, tributi – (Ex cat. D4 – sig. COSTA Geom. Marco), ipoteticamente al 31/12/2026, senza previsione di ulteriore assunzione conseguente.

Si ribadisce che con nota di aggiornamento al D.U.P. 2026/2028 (D.C.C. n. 19 del 15/10/2025) è stato confermato che non sono previste ulteriori assunzioni nel triennio 2026/2028.

L'Ente si avvale di un dipendente addetto all'ufficio ragioneria proveniente dal Comune di Canale, distaccato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, fino al 30/05/2026.

Occorre garantire l'erogazione di servizi efficienti e rispondenti alle esigenze ed alle aspettative della comunità. Pertanto, atteso che per esigenze straordinarie dovesse verificarsi una vacanza di personale, si procederà alla copertura della stessa in osservanza delle vigenti disposizioni normative in modo tale da garantire la continuità nei servizi erogati alla cittadinanza.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Comune di Monteu Roero non è obbligatorio.

Ciò nonostante, il monitoraggio del P.I.A.O. potrà essere effettuato:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione;
- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Dei risultati organizzativi e individuali raggiunti, validati dal Nucleo di valutazione, si darà conto in occasione della verifica di attuazione dei programmi, obiettivi e progetti per l'esercizio 2025 attraverso l'adozione di un provvedimento ricognitorio e valutativo (relazione sulla performance).