



# **COMUNE DI GALBIATE**

**Provincia di Lecco**

**PIANO INTEGRATO DI**

**ATTIVITA' E**

**ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

**2023 – 2025**

*(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)*

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 97 del 12/04/2023

# Indice

<b>Premessa .....</b>	
<b>Riferimenti normativi .....</b>	
<b>Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025 .....</b>	
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	5
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	8
SEZIONE 4. MONITORAGGIO .....	11

## **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente; viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, 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 presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il [Documento Unico di Programmazione DUP 2023-2025](#), approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 23/01/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 05/04/2023.

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 (allegati quali sottosezioni del PIAO).

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025

### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di **GALBIATE (LC)**

Indirizzo: Piazza Martiri della Liberazione n. 6 - 23851 Galbiate (LC)

Codice fiscale/Partita IVA: 00426650131

Sindaco: Piergiovanni MONTANELLI

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 39

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 8.452

Telefono: [\(+39\) 0341241411](tel:+390341241411)

Sito internet: [www.comune.galbiate.lc.it](http://www.comune.galbiate.lc.it)

E-mail: [comunegalbiate@comune.galbiate.lc.it](mailto:comunegalbiate@comune.galbiate.lc.it)

PEC: [galbiate@cert.legalmail.it](mailto:galbiate@cert.legalmail.it)

#### 1.1 Analisi del contesto esterno

Si fa rinvio all'analisi di contesto esterno effettuata nella sezione del PTPCT

#### 1.2 Analisi del contesto interno

Si fa rinvio all'analisi di contesto interno effettuata nella sezione del PTPCT

#### 1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito [l'organigramma](#) dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 03/04/2023.

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

#### 2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica intendono per valore pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza. La novità sostanziale del PIAO è sicuramente quella di tentare di garantire l'unità ai processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di performance.

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 \(DUP\) 2023-2025](#), adottato con deliberazione di Consiglio

	Comunale n. 6 del 23/01/2023 che qui si ritiene integralmente riportata.
<b>2.2 Sottosezione di programmazione Performance</b>	<p>Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia.</p> <p>Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel Regolamento sui controlli interni e dal sistema di misurazione e valutazione della performance. Tale sistema, armonizzando ai principi del d.lgs. 150/2009 gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal d.lgs. 267/2000 (TUEL), prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Linee Programmatiche di mandato illustrate al Consiglio Comunale in data 08/11/2021 costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i programmi da realizzare durante il mandato. Sviluppano tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti che sono stati implementati nel corso del mandato;</li> <li>- Il Documento Unico di Programmazione, che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione.</li> </ul> <p><i><a href="#">Piano della Performance 2023-2025</a>, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 23/01/2023.</i></p> <p>Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.</p>
<b>2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b>	<p>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza comprende una sezione dedicata alla trasparenza e contiene sia l'analisi del livello di rischio delle attività svolte che un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale ed include inoltre il Programma triennale per la trasparenza.</p> <p>La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno e per pianificare efficacemente le azioni di prevenzione della corruzione. È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione.</p>

	<p><a href="#"><u>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025</u></a>, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 30/01/2023.</p> <p><a href="#"><u>Mappatura dei processi</u></a> di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 268 del 17/12/2020.</p> <p>Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.</p>
<p><b>2.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione</b></p>	<p>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 Responsabili di area (incarico di EQ), limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.</p> <p>Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.</p> <p>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.</p>
<p><b>2.5 Sottosezione Accessibilità, semplificazione e ingegnerizzazione dei processi</b></p>	<p>Intenzione dell'Amministrazione comunale è far sì che chiunque sia in grado di essere costantemente aggiornato riguardo alle attività svolte dal Comune. Inoltre l'Ente si impegna a divulgare ogni utile informazione alla cittadinanza attraverso l'uso del canale social <i>Facebook</i> e <i>WhatsApp</i>.</p> <p>Negli ultimi anni il Comune di Galbiate ha raggiunto un ottimo livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione di procedure sia interne sia rivolte all'utenza. Complice anche il PNRR, l'Ente ha avviato un processo per rendere fruibili i propri servizi in rete, in conformità alle Linee guida.</p> <p>L'Ente ha infatti avviato i progetti di trasformazione digitale.</p> <p>Approvazione <a href="#"><u>disciplinare di utilizzo delle risorse informatiche e di trattamento dei dati</u></a> di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 09/01/2023.</p> <p>Approvazione degli <a href="#"><u>obiettivi di accessibilità del sito web e servizi informatici del Comune di Galbiate per l'anno 2023</u></a> di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 13/03/2023.</p> <p>Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.</p>

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

<b>3.1 Sottosezione di programmazione</b> <b>Struttura organizzativa</b>	<p><i>Struttura organizzativa, di cui alle <a href="#">deliberazione di Giunta Comunale n. 275 del 21.11.2022</a>.</i></p> <p>L'organizzazione del Comune si articola in 7 aree:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Area Affari Generali, Risorse Umane e Servizi Demografici</li><li>- Area Economico-Finanziaria/Ragioneria</li><li>- Area Istituzionale</li><li>- Area Urbanistica-Edilizia Privata, Suap e Servizi Cimiteriali</li><li>- Area Lavori Pubblici/Manutenzioni</li><li>- Area Servizi Sociali</li><li>- Area Polizia Locale</li></ul> <p>Le aree dispongono delle competenze amministrative, tecniche finanziarie necessarie per il raggiungimento dei risultati. A capo di ogni Area è posto un responsabile con incarico di EQ (Elevata Qualificazione), fatta eccezione per l'Area Affari Generali, Risorse Umane e Servizi Demografici a cui fa capo il Segretario Comunale. Ogni responsabile assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali e umane assegnate. I dipendenti del Comune di Galbiate al 31 dicembre 2022 sono 39 e precisamente 13 uomini e 26 donne tutti a tempo indeterminato (di cui 7 donne part-time). I dipendenti sono suddivisi nelle seguenti categorie:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 13 dipendenti Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni</li><li>- 19 dipendenti Area degli Istruttori</li><li>- 7 dipendenti Area degli Operatori Esperti</li></ul> <p>Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.</p>
<b>3.2 Sottosezione di stato di salute organizzativa dell'Ente</b>	<p><b>Obiettivi per il miglioramento della salute di genere</b></p> <p>L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del D.L. n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero 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.</p> <p>Le azioni per la parità di genere hanno ottenuto il previsto parere di competenza della Consigliera di Parità della Provincia di Lecco in data 21/12/2022.</p> <p><a href="#">Piano delle azioni positive 2023-2025</a>, di cui alla deliberazione n. 323 del 28/12/2022;</p>

[Relazione CUG 2022](#), di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 27/02/2023 e verbale della riunione del CUG del 24/02/2023;

Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.

### **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.

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

*Con deliberazione della Giunta Comunale n. 255 del 24/10/2022, è stato approvato il [Piano triennale per l'Informatica 2022/2024](#).*

Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.

### **Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale**

La formazione del personale ai sensi dell'art. 54 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggior qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

*Con deliberazione della Giunta Comunale n. 289 del 05/12/2022 è stato approvato il [Piano annuale di formazione per l'anno 2023](#).*

*Con [deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 03/04/2023](#) l'Ente ha aderito al programma "Syllabus" promosso dal Dipartimento della funzione pubblica "Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", piano strategico che si pone l'obiettivo di valorizzare la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici.*

Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.

### **Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria**

	<p>La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse dell'Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.</p> <p>L'ente allega annualmente al Bilancio di Previsione e al Rendiconto la tabella dei parametri di deficitarietà.</p> <p>Il Comune di Galbiate rispetta tutti i parametri.</p> <p>Non esistono procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti.</p> <p>Nell'anno 2022 il Comune di Galbiate ha registrato un tempo medio di pagamento fatture pari a 12 giorni ed un indicatore di tempestività dei pagamenti di - 12,63.</p> <p>Il Comune di Galbiate vanta un indice di indebitamento assai basso.</p> <p>Nel B.P. è prevista una percentuale di indebitamento pari allo 0,46% nel 2023.</p> <p>Infine nel rispetto del Regolamento sui controlli interni viene effettuato il monitoraggio degli equilibri di bilancio.</p>
<p><b>3.3 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<p><u><a href="#">Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA)</a></u>, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 19/03/2021.</p> <p><i>Approvazione misure organizzative straordinarie per lo svolgimento di forme di lavoro agile semplificato di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 10/01/2022.</i></p> <p>Nelle more della regolamentazione definitiva del lavoro agile ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro, questo Ente ha adottato forme di lavoro agile straordinario per far fronte all'emergenza epidemiologica da Covid-19.</p> <p>Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.</p> <p>La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.</p>
<p><b>3.4 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b></p>	<p>La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva interfunzionale nella definizione dei profili mancanti. In questo modo, la stessa organizzazione assume una struttura agile e innovativa, in grado di adattare le proprie professionalità e</p>

competenze ai mutevoli fabbisogni degli utenti, identificando i profili di ruolo di cui l'amministrazione ha bisogno.

[Verifica eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 anno 2023, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 288 del 05/12/2022.](#)

[Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 13/02/2023.](#)  
In data 07/02/2023 giusto verbale n. 3/2023 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale a decorrere dal 1° aprile 2023 (Titolo III del CCNL 16/11/2022), con [deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 27/03/2023](#) è stata adottata la nuova definizione dei profili professionali accorpata in famiglie professionali, che descrive l'insieme dei requisiti professionali per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse, il livello di conoscenze, le specifiche competenze e attività.

Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.

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

#### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- secondo le modalità stabilite dal PTPCT, dal Regolamento dei controlli interni ed eventuali indirizzi espressi dal Nucleo di Valutazione;

In merito alla sottosezione "Performance", il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e, in particolare:

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30/09/2023, 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 l'analisi di eventuali scostamenti e dei conseguenti provvedimenti correttivi, 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 redigendo apposita relazione.
  3. Il monitoraggio sarà infine esaminato dal Nucleo di Valutazione.