

**Comune di Fenegrò**

**Provincia di Como**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE**

**2024 – 2026**

*(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)*

## **Indice**

<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>	<b>3</b>
<b>1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO</b>	
1.1 Analisi del contesto esterno	5
1.2 Analisi del contesto interno	8
1.2.1 Organigramma dell'ente – Allegato A	8
1.2.2 La mappatura dei processi	8
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
2.1 Valore pubblico	10
2.2 Performance	10
2.2.1 Piano della Performance – Allegato B	10
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza – Allegato C	10
2.3.1 Mappatura dei processi – Allegato C1	10
2.3.2 Analisi del rischio – Allegato C2	10
2.3.3 Individuazione e programmazione delle misure – Allegato C3	10
2.3.4 Misure per aree di rischio – Allegato C4	10
2.3.5 Programmazione della trasparenza – Allegato C5	10
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
3.1 Struttura Organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'ente	11
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere – Allegato D	11
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale – Allegato E	11
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	11
3.2 Organizzazione del Lavoro Agile – Allegato E	11
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	12
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - Reclutamento del personale – Allegati F1, F2 e F3	12
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Formazione del personale – Allegato G	12
<b>4. MONITORAGGIO</b>	<b>13</b>

## **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 d.l. 09.06.2021, n. 80, convertito con modificazioni in legge 06.08. 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 d.lgs. n. 150/2009 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. 190/2012, del d.lgs. n. 33/2013 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 30.06.2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del d.l. 09.06.2021, n. 80, convertito con modificazioni in legge 06.08. 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del d.l. 30.12.2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25.02.2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del d.l. 30.04.2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29.06.2022, 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 previsioni, 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 30.06.2022 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'art. 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'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012, 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'art. 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 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 24.07.2023 e aggiornato con delibera n. 31 del 19.12.2023, ed il bilancio di previsione finanziario 2024/2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 19.12.2023.

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

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Fenegrò

Indirizzo: Via C. Colombo n. 19

Codice fiscale/Partita IVA: 00602440133

Sindaco: Claudio Canobbio

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 9,7

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3.280

Telefono: 031.935722

Sito internet: [www.comune.fenegro.co.it](http://www.comune.fenegro.co.it)

E-mail: [info@comune.fenegro.co.it](mailto:info@comune.fenegro.co.it)

PEC: [comune.fenegro@pec.regione.lombardia.it](mailto:comune.fenegro@pec.regione.lombardia.it)

### 1.1 Analisi del contesto esterno

#### Risultanze dei dati relativi alla popolazione e al territorio ed alla situazione socio economica dell'Ente

##### Risultanze della popolazione

- Popolazione legale al censimento del 09.10.2011 n. 3.147
- Popolazione residente alla fine del 2023 (anno precedente) n. 3.280 di cui:
  - o maschi n. 1.656
  - o femmine n. 1.624
  - o di cui:
    - in età prescolare (0/5 anni) n. 129
    - in età scuola obbligo (6/16 anni) n. 379
    - in forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. 427
    - in età adulta (30/65 anni) n. 1.683
    - oltre 65 anni n. 662
- Nati nell'anno n. 15
- Deceduti nell'anno n. 22
- Saldo naturale: +/- -7
- Immigrati nell'anno n. 168

- Emigrati nell'anno n. 143
- Saldo migratorio: +/- +25
- Saldo complessivo (naturale + migratorio): +/- +18
- Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente n. 4.927 abitanti

#### Risultanze del territorio

- Superficie Km<sup>2</sup> 5
- Risorse idriche:
  - o laghi n. 0
  - o fiumi n. 1
- Strade:
  - o autostrade Km 0,00
  - o strade extraurbane Km 8,50
  - o strade urbane Km 21,00
  - o strade locali Km 0,00
  - o itinerari ciclopedonali Km 3,00
- Strumenti urbanistici vigenti:
  - o Piano regolatore – PRGC – adottato No
  - o Piano regolatore – PRGC – approvato Si
  - o Piano edilizia economica popolare – PEEP No
  - o Piano Insediamenti Produttivi – PIP No
  - o Altri strumenti urbanistici: Nulla da segnalare

#### Risultanze della situazione socio economica dell'Ente

- Accordi di programma n. 0
- Convenzioni n. 7:
  1. Convenzione per la gestione associata del servizio Scuola Media tra i Comuni di Fenegrò, Cirimido, Limido Comasco e Lurago Marinone;
  2. Convenzione per appalto servizio mensa scolastica tra i Comuni di Fenegrò e Cirimido;
  3. Convenzione per la gestione associata del servizio di Polizia Locale tra i Comuni di Guanzate, Cirimido, Fenegrò, Lurago Marinone, Veniano, Bulgarograsso;
  4. Convenzione Comuni di Cirimido, Fenegrò e Lurago Marinone con l'Associazione A.n.p.a.n.a. Sezione Territoriale Provinciale di Como, al fine di ottimizzare i servizi di pattugliamento dei volontari su un territorio omogeneo per caratteristiche morfologiche e faunistiche;
  5. Convenzione per la gestione associata del servizio nettezza urbana tra i Comuni di Fenegrò e Cirimido;

6. Convenzione con i Comuni ricompresi nell'ambito territoriale "ATEM - Como 2 - Como e Olgiatese " al fine di demandare al Comune di Como la gestione della gara per la distribuzione del gas metano;
  7. Convenzione per la gestione associata del servizio di segreteria comunale tra i Comuni di Fenegrò e Castelnuovo Bozzente.
- Asili nido con posti n. 0
  - Scuole dell'infanzia con posti n. 0
  - Scuole primarie con posti n. 157
  - Scuole secondarie con posti n. 261
  - Strutture residenziali per anziani n. 0
  - Farmacie Comunali n. 0
  - Depuratori acque reflue n. 0
  - Rete acquedotto Km 21,62
  - Aree verdi, parchi e giardini Km<sup>2</sup> 0,400
  - Punti luce Pubblica Illuminazione n. 450
  - Rete gas Km 17,82
  - Discariche rifiuti n. 0
  - Mezzi operativi per gestione territorio n. 2
  - Veicoli a disposizione n. 1
  - Altre strutture: Sul territorio sono presenti 1 Asilo Nido gestito da privati e 1 Scuola dell'Infanzia gestita da privati in forma di Fondazione.

### **Sostenibilità economico finanziaria**

#### Situazione di cassa dell'ente

Il Comune di Fenegrò non ha mai avuto necessità di ricorrere all'anticipazione di cassa, in quanto le giacenze di cassa sono risultate coerenti al programma dei pagamenti.

- Fondo cassa al 31/12/2022 (penultimo anno dell'esercizio precedente) 1.224.517,53

#### Andamento del Fondo cassa nel triennio precedente

- Fondo cassa al 31/12/2021 (anno precedente) 1.168.801,01
- Fondo cassa al 31/12/2020 (anno precedente -1) 1.013.464,36
- Fondo cassa al 31/12/2019 (anno precedente -2) 709.393,51

#### Utilizzo Anticipazione di cassa nel triennio precedente

Anno di riferimento	gg di utilizzo	Costo interessi passivi
2022	0	0,00
2021	0	0,00
2020	0	0,00

### Livello di indebitamento

Il livello di indebitamento è notevolmente inferiore ai limiti di legge.

Incidenza interessi passivi impegnati/entrate accertate primi 3 titoli

Anno di riferimento	Interessi passivi impegnati (a)	Entrate accertate titoli 1-2-3 (b)	Incidenza (a/b)%
2022	27.633,90	2.300.709,32	1,20
2021	30.786,19	2.134.355,77	1,44
2020	33.635,05	2.452.831,88	1,37

### Debiti fuori bilancio riconosciuti

Nel triennio precedente il Comune di Fenegrò non ha avuto debiti fuori bilancio.

### Ripiano disavanzo da riaccertamento straordinario dei residui

L'operazione del riaccertamento straordinario dei residui, eseguito nell'anno 2015, non ha comportato per l'Ente alcun disavanzo di amministrazione.

Negli anni successivi il Comune di Fenegrò non ha avuto necessità di rielaborare il riaccertamento straordinario dei residui.

### Ripiano ulteriori disavanzi

Il Comune di Fenegrò non si è mai trovato in situazione di disavanzo.

## **1.2 Analisi del contesto interno**

Per quanto riguarda l'analisi le informazioni sulle risorse finanziarie a disposizione dell'ente, i dati inerenti la quantità e qualità del personale, e l'esame di come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'organizzazione si rimanda alla Sezione Strategica del DUPS approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 18 del 24.07.2023.

L'analisi del contesto interno inoltre riguarda, da una parte, la struttura organizzativa e, dall'altra parte, la mappatura dei processi, che rappresenta l'aspetto centrale e più importante finalizzato ad una corretta valutazione del rischio.

### **1.2.1 Organigramma dell'ente**

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita con la deliberazione della giunta comunale n. 88 del 26.07.2022. Nell'allegato A1 al presente atto è riportato l'organigramma dell'ente, mentre nell'allegato A2 viene riportata la struttura organizzativa dell'ente secondo le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte della Amministrazioni Pubbliche.

## **1.2.2 La mappatura dei processi**

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché 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. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

La mappatura dei processi si articola in tre fasi: identificazione; descrizione; rappresentazione.

L'identificazione consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo), nell'identificare l'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere esaminati e descritti. In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento.

La mappatura completa dei processi dell'ente è stata effettuata nella sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione, sotto sezione Rischi corruttivi e trasparenza ed è contenuta nell'allegato C1 del presente PIAO.

## **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. 18 del 24.07.2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

### **2.2. Performance**

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si è ritenuto, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "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.

Il Piano della Performance 2024/2026 del Comune di Fenegrò è contenuto nell'Allegato B al presente atto.

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

Nell'allegato C è contenuta la programmazione del Comune di Fenegrò relativa alla sotto sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, che comprende:

- Mappatura dei processi – Allegato C1;
- Analisi del rischio – Allegato C2;
- Individuazione e programmazione delle misure – Allegato C3;
- Misure per aree di rischio – Allegato C4;
- Programmazione della trasparenza – Allegato C5.

## **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 è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL 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.

Con nota port. n. 9495 del 18.12.2023 si è provveduto a richiedere il parere di competenza al Consigliere di parità della Provincia di Como, che ha dato esito positivo come da nota prot. n. 170 del 09.01.2024.

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione sono riportati nel Piano delle Azioni Positive 2024/2026 del Comune di Fenegrò di cui all'allegato D di questo atto.

#### **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.

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione sono contenuti Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2024/2026 di cui all'allegato E di questo atto.

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

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 di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione sono contenuti nelle relative sezioni del DUPS approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 18 del 24.07.2023.

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli 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.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

Gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile dell'amministrazione

sono riportati nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2024/2026 di cui all'allegato E di questo atto.

### **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 è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione sono contenuti negli allegati F1 e F2 del presente atto. La verifica della capacità assunzionale dell'ente invece è contenuta nell'allegato F3.

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

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, verifica del personale soprannumerario e/o eccedente, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'Allegato F4 al presente Piano, nonché all'allegato F1 contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale. Per quanto riguarda la programmazione finanziaria delle spese di personale, la stessa è contenuta nel Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024/2026, come da ultimo aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 19.12.2023.

In data 22.01.2024 giusto verbale n. 1 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Collegio dei Revisori 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 (Allegato F5).

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

Gli obiettivi e le azioni per la formazione del personale dell'amministrazione sono contenuti nel Piano formativo di cui all'allegato G del presente atto.

## 4. MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si è ritenuto in ogni caso di provvedere ad elaborare ed attuare la sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del d.l. 09.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 06.08.2021, 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 stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del d.lgs. 27.10.2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del d.lgs. 18.08.2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.