



Città di MARTINSICURO

**Piano Integrato di Attività e
Organizzazione (PIAO)
2024-2026**

Sommario

Premessa	3
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione	4
Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione	4
2.1 Valore pubblico.....	5
2.2 Performance	6
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	6
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano	7
3.1 Struttura organizzativa	7
3.2 Organizzazione del lavoro agile	8
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	9
3.3.1 Formazione del personale	9
Sezione 4: Monitoraggio.....	9

Premessa

L'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, al fine di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, 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”*, ha previsto per le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio.

Ai sensi dell'art. 1 del DPR n. 81 del 24 giugno 2022, il PIAO assorbe i seguenti adempimenti:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);
- c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Sempre ai sensi del citato DPR, è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio, salvo differimento del termine ordinamentale di approvazione del bilancio di previsione, come previsto testualmente dal comma 2 dell'art. 8 del D.M. della Funzione Pubblica n. 132 del 30 giugno 2022: *“in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, e' differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*;

In fase di prima applicazione il PIAO recepisce gli strumenti di programmazione 2022-2024 già approvati dall'Ente e segnatamente:

- a) Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 07/06/2022 e successiva modifica assegnazione finanziaria ai Responsabili con deliberazione n. 129 del 04/08/2022;

- b) Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2022-2024 approvato con deliberazione n. 63 del 29/04/2022;
- c) Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 21 del 24/02/2022 e aggiornato con deliberazione n. 103 del 07/07/2022;
- d) Piano delle Azioni Positive 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 175 del 23/12/2021;
- e) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) 2022-2024 approvato con deliberazione di G.C. n. 9 del 04/02/2022;
- f) Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 17 del 29/01/2019.

Il presente aggiornamento 2024/2026 del PIAO, analogamente alla precedente annualità, recepisce unicamente i seguenti strumenti di programmazione già approvati dall'Ente:

- Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 17 del 29/01/2019;
- Delibera n. 9/2024 "Ricognizione eccedenze di personale"

L'aggiornamento comprende altresì i seguenti strumenti di programmazione costituenti parte integrante del PIAO 2024/2026:

- Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2024-2026;
- Piano delle performance Anno 2024;
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) 2024-2026;
- Piano Azioni Positive;
- Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Amministrazione pubblica	<i>Comune di Martinsicuro</i>
Indirizzo	<i>Via Aldo Moro 32/A - 64014 Martinsicuro (TE)</i>
PEC	<i>protocollo.martinsicuro@pec.it</i>
P.IVA / C.F.	<i>00505580670 / 82001180676</i>
Sito web	<i>https://www.comune.martinsicuro.te.it</i>

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione, l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione.

Tale sezione comprende le Linee programmatiche di mandato 2022/2027 della neo eletta Amministrazione comunale e viene aggiornata con l'inserimento degli obiettivi strategici di lungo periodo risultanti in allegato A unitamente alle schede obiettivo costituenti il piano delle performance come risulta dagli allegati sub A) al presente Piano.

Trasformazione e transizione digitale: semplificazione e digitalizzazione

L'articolo 3, comma 1, punto 3) del D.M. 24 giugno 2022 prevede che nella Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione del PIAO venga fornito il dettaglio delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale.

L'Agenda Semplificazione 2022-2026 focalizza l'attenzione su tre linee di intervento:

- semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure;
- velocizzazione delle procedure;
- semplificazione e digitalizzazione.

Con specifico riferimento alla linea di intervento dedicata dall'Agenda alla semplificazione ed alla digitalizzazione delle procedure, ad oggi le attività in corso sono relative alla "Digitalizzazione delle procedure per edilizia ed attività produttive e operatività degli sportelli unici", con specifiche azioni volte a garantire la piena digitalizzazione dei procedimenti amministrativi di competenza dello Sportello unico delle attività produttive (SUAP) e dello Sportello unico dell'edilizia (SUE), anche mediante l'interoperabilità dei flussi documentali e degli schemi dati tra amministrazioni.

A partire dal 2022 il Comune di Martinsicuro ha implementato nuove misure di digitalizzazione consistenti in:

- a) avviamento iniziale e attivazione di n. 10 servizi digitali sull'App IO, applicazione mobile che consente di accedere in modo semplice e sicuro ai servizi pubblici digitali, locali e nazionali, direttamente da smartphone;
- b) accreditamento tramite AgID al Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID), sistema di accreditamento unico ai servizi online della Pubblica Amministrazione e dei privati aderenti;
- c) digitalizzazione delle iscrizioni ai servizi scolastici (refezione e trasporto);
- d) attivazione piattaforma per la prenotazione online degli appuntamenti con gli uffici.

Nel corso del 2024 questo Ente proseguirà nell'attivazione di nuove azioni per la digitalizzazione delle attività amministrative, attraverso l'utilizzo dei fondi derivanti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Nello specifico il Comune di Martinsicuro dal 2023 ha aderito ai seguenti bandi a valere sui fondi PNRR del NextGeneration EU:

- Avviso 1.3.1 “Piattaforma Digitale Nazionale Dati” per l’erogazione di n. 2 API al fine di favorire l’interoperabilità dei dati tra le Pubbliche Amministrazioni - Importo €20.344,00;
- Avviso 1.4.3 “PagoPA” per l’incremento dei servizi di incasso mediante la modalità elettronica messa a disposizione dalla piattaforma nazionale pagoPA - Importo €14.569,00;
- Avviso 1.4.4 “SPID CIE” per l’aggiunta del sistema CIE per l’accreditamento ai servizi digitali della Pubblica Amministrazione - Importo €14.000,00;
- Avviso 1.4.5 “Piattaforma Notifiche Digitali” per la digitalizzazione e l’accelerazione dei processi di notifica - Importo €32.589,00.

Oltre a quanto sopra, nel 2024 è già prevista la migrazione al cloud della maggior parte degli applicativi in uso dall’Ente, con l’utilizzo dei fondi PNRR di cui all’Avviso 1.2 “Migrazione al Cloud”, per un importo pari a €121.992,00.

Infine, si richiama integralmente il Piano delle Azioni Positive (PTAP), allegato sub B), che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) “le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere” che viene confermato con il presente PIAO.

2.2 Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all’articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia di cui al Capo II del d.lgs. 150/2009 è definita in allegato A al presente Piano.

La relazione sulla performance è contenuta nel documento allegato al Dup denominato “*Stato di attuazione dei programmi e dei progetti di investimento al 31-12-2023*”, approvato con deliberazione di Consiglio comunale.

La valutazione della performance organizzativa si misura attraverso la valutazione dell’Ente come struttura organizzativa nel suo complesso e si articola su più dimensioni, finanziaria, organizzativa e raggiungimento dei risultati programmati.

La Performance individuale, come sopra indicato, misura il contributo fornito da ciascuna persona, in termini di risultato e di comportamenti.

In allegato al presente piano sono indicati gli specifici obiettivi del piano delle performance 2024.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Per l’anno corrente i contenuti della presente sezione del piano faranno riferimento al Piano di Prevenzione della Corruzione 2024-2026, come risultante in allegato sub A) al presente Piano. Esso muove dai precedenti Piani costituendone il naturale proseguimento ed implementazione e si realizza mediante la pianificazione delle misure obbligatorie, aggiornate annualmente in base alle risultanze delle attività, la tempistica, la responsabilità e i contenuti nella logica di un continuo

miglioramento nel processo di gestione del rischio e di massimo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati oltre ad evidenziare il crescente impegno volto l'integrazione con il Piano della performance.

Il Piano 2024-2026 tiene conto delle indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), con particolare riferimento al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA). Il PNA è composto, altresì, da un allegato metodologico che integra e aggiorna le indicazioni fornite nei precedenti Piani alla luce dei principali standard internazionali di *risk management*. Tale allegato diviene pertanto l'unico strumento metodologico da seguire per la parte del Piano relativa alla gestione del rischio corruttivo, utilizzando un approccio valutativo di tipo qualitativo, che il Comune di Martinsicuro adotta dal 2020, anno in cui è stata realizzata la mappatura dei processi e degli eventi rischiosi con l'attribuzione a ciascun processo del relativo grado di rischiosità.

Si rimanda all'allegato PTPCT per la definizione dei contenuti dei rischi corruttivi e della trasparenza previsti dal PIAO, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

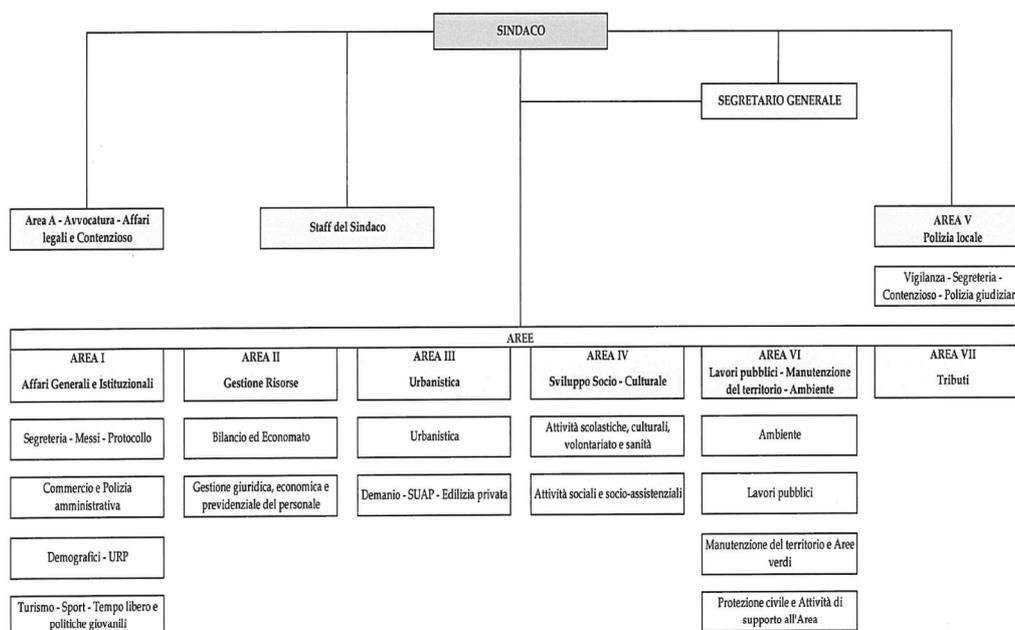
Elemento cardine del PIAO è il capitale umano, l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che operano e compongono l'Ente, figure chiave e valore dell'Amministrazione. In tale ottica il DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), definisce che all'interno dello strumento di programmazione deve essere evidenziata "la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale" e alla lettera c) "compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali".

3.1 Struttura organizzativa

L'attuale assetto organizzativo del Comune di Martinsicuro è rappresentato dal seguente organigramma:



COMUNE DI MARTINSICURO (Provincia di Teramo)



3.2 Organizzazione del lavoro agile

A seguito dell'emergenza sanitaria iniziata nel 2020, l'Ente ha applicato l'istituto del lavoro agile previsto dalla normativa emergenziale, che limitava la presenza del personale nelle sedi di lavoro alle sole attività indifferibili. La disciplina del lavoro agile emergenziale, inizialmente molto semplificata, si è poi adattata alle varie fasi dell'epidemia e alla normativa nazionale che si è succeduta in materia.

Successivamente l'Ente ha istituzionalizzato il Lavoro agile quale modalità ordinaria di espletamento dell'attività lavorativa con l'adozione del Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA), con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 4 febbraio 2022, che qui si intende confermata integralmente a valere per l'annualità 2024 e si allega quale parte integrante e sostanziale del PIAO.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e le strategie in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, tenuto conto del rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

In ottemperanza a quanto disposto dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera c), si definiscono le necessità e le modalità di reclutamento del personale per il prossimo triennio, si richiamano integralmente nel presente documento il Piano Triennale dei Fabbisogno di Personale 2024-2026, che si allegano al presente documento per divenirne parte integrante e sostanziale.

3.3.1 Formazione del personale

In ottemperanza a quanto disposto dal DL n. 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), il presente Piano definisce gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Il nesso tra priorità dell'Ente e contenuti del Piano formativo è, quindi, dato dal fatto che le competenze create o rafforzate dalla formazione prevista mettano in grado i destinatari della formazione di contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente.

Pertanto, alla luce di quanto sopraesposto e della normativa vigente sono definite, per il triennio 2024-2026, le seguenti quattro Linee di intervento, nell'ambito delle quali saranno previsti a cura dei Responsabili di Area, interventi formativi finalizzati allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale:

- a) Formazione Anticorruzione e Trasparenza;
- b) Aggiornamento professionale e formazione specialistica;
- c) Formazione per la sicurezza sul lavoro;
- d) Formazione di ingresso (privacy, ecc.).

Sezione 4: Monitoraggio

In questa sezione sono indicati strumenti e modalità di monitoraggio del PIAO, in particolare:

- Il valore pubblico trova riferimento negli indirizzi e obiettivi strategici della Sezione Strategica del DUP 2024-2026. Quest'ultimo è soggetto a monitoraggio in corso d'opera, oltre che in fase di metà e fine mandato, come risulta dal documento "Stato di attuazione dei programmi e dei progetti di investimento" allegato al DUP a cui si rinvia.
- Il monitoraggio avviene secondo le indicazioni di ANAC e nelle modalità descritte nel Piano di Prevenzione della Corruzione 2024-2026, parte integrante del PIAO (vedasi allegato).

Costituiscono allegati quale parte integrante e sostanziale del presente PIAO i seguenti documenti di programmazione:

- a) Linee programmatiche di mandato 2022/2027- Obiettivi strategici e progetti di investimento 2024/2026 - Obiettivi di performance 2024-2026 - Piano di prevenzione della corruzione 2024/2026;
- b) Il Piano delle Azioni Positive 2024 -2026;
- c) Delibera di Giunta Comunale n. 9 del 04/02/2022 avente ad oggetto il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2022 (Sez. 3.2 PIAO);
- d) il Piano triennale di fabbisogno del personale 2024/2026 (Sez. 3.3 PIAO);
- e) Delibera di Giunta Comunale n. 17 del 29/11/2019 avente ad oggetto il sistema di misurazione e valutazione della performance (Sez. 2.2 PIAO);
- f) Delibera n. 9/2024 “Ricognizione eccedenza del personale”