

COMUNE DI CETONA
Provincia di Siena

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE –
PIAO
AGGIORNAMENTO**

Triennio 2024-2026

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6.08.2021, n. 113, con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e di 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. A tal fine, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) 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 dell'alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

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;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica.

Ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

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 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);

c) articolo 1, commi 5, lettera a), e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);

d) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);

e) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Sempre ai sensi del citato D.P.R., 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.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6, del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è stato adottato il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, n. 132, con il quale sono stati definiti i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione, e la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo.

Infine, il Decreto ha disposto, all'art. 11, che negli enti locali il Piano è approvato dalla Giunta.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità, e la conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il presente PIAO rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione dell'Ente.

COMUNE DI CETONA (Provincia di Siena)

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	<p>COMUNE DI CETONA Via Roma, 41 - 53040 - Cetona (SI) P.IVA 00244330528 - C.F. 81003550522 Telefono: 0578 269400 PEC: comune.cetona@pec.consorzioterrecablate.it</p> <p>Tipologia: Pubbliche Amministrazioni Categoria: Comune Sindaco: Roberto Cottini Segretario generale: Fabio Trinei Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: Fabio Trinei Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 21 Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 2513 Sito internet: comune.cetona.si.it</p>

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	CONTENUTI
Valore pubblico	No per amministrazioni con meno di 50 dipendenti
Performance	In questa sottosezione sono riportati gli obiettivi connessi sia alla performance organizzativa di ente che quella delle aree e/o individuali, in linea con quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione approvato dal Comune

con deliberazione di Consiglio Comunale n. 86, in data 19.12.2023, esecutiva ai sensi di legge, e' stato approvato il Documento unico di programmazione per il periodo 2024/2026;

con deliberazione di Consiglio Comunale n. 87, in data 20.12.2023, esecutiva ai sensi di legge, e' stato approvato il bilancio di previsione finanziario per il periodo 2024/2026;

con propria deliberazione n. 3 in data 19.01.2024, esecutiva ai sensi di legge, e' stato approvato il piano esecutivo di gestione per il periodo 2024/2026 nonché assegnate le risorse ai responsabili di servizio per il conseguimento degli obiettivi

con deliberazione di Consiglio Comunale n. 15. in data 5 4 2024, esecutiva ai sensi di legge, e' stato approvato il RENDICONTO DI GESTIONE ESERCIZIO FINANZIARIO 2023 E SUOI ALLEGATI.

OBIETTIVI PERFORMANCE 2024

L'art. 169, comma 1, del T.U.E.L. prevede che "sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio, l'organo esecutivo definisce, prima dell'inizio dell'esercizio, il piano esecutivo di gestione, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi".

Il Sindaco, con proprio decreto, ha provveduto a nominare i responsabili delle aree funzionali.

La Giunta comunale con la presente deliberazione provvede all'assegnazione degli obiettivi gestionali e delle dotazioni ai singoli centri di responsabilità in armonia con quanto stabilito nel programma di mandato, nella relazione previsionale e programmatica ed in coerenza con le attribuzioni organizzative di ciascun centro di responsabilità, nonché nel rispetto dell'autonomia dei singoli responsabili- incaricati di posizione organizzativa. (ALLEGATO)

La Giunta provvede all'attribuzione delle risorse umane alle varie Aree per la realizzazione degli obiettivi, pur nel rispetto dell'autonomia dirigenziale, quanto alle funzioni da attribuire agli stessi. (ALLEGATO)

Qualora in itinere si rendessero necessarie modifiche agli obiettivi, gli stessi dovranno essere formalmente rettificati nel rispetto dei termini di legge e propri della natura dell'obiettivo considerato.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Responsabile: Segretario comunale, in qualità di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o altro funzionario puntualmente individuato

CONTENUTI

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 190/2012 e del D.lgs. 33/2013.

Ciascuna amministrazione pubblica adotta un proprio piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel rispetto di quanto previsto dalla legge 190/2012.

Per le 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.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – Aggiornamento 2024- 2026 è approvato con la presente deliberazione

MONITORAGGIO TRASPARENZA

Il Nucleo di Valutazione attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, attraverso le verifiche annuali in conformità alle indicazioni dell'ANAC.

Ai fini del monitoraggio, i Responsabili di Area forniscono attestazione in merito all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti in sede di relazione sulle performance, essendo la trasparenza collocata tra gli obiettivi di performance assegnati a tutte le aree.

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:

Struttura organizzativa La struttura organizzativa del Comune si articola in aree ed uffici.

Le aree coincidono con ambiti organizzativi di massimo livello destinatari di poteri gestionali, di coordinamento ed integrazione, in armonia con le scelte strategiche dell'amministrazione. Le Aree sono dirette da Responsabili titolari di posizione organizzativa: raggruppano attività, servizi, prodotti omogenei e collegati tra loro, per i quali è opportuno disporre di un punto di riferimento organizzativo che ne unifichi e renda sinergici gli indirizzi.

Gli uffici sono unità organizzative di secondo livello con attribuzione a dipendenti con responsabilità di ufficio o precedenti.

La struttura si articola nelle seguenti aree:

- Dott.ssa Maria Teresa Cuda, quale responsabile dell'Ufficio Servizi Culturali e Scolastici e Museo - Decreto del Sindaco n. 2 del 02.01.2024;
 - Ing. Mirko Poggiani, quale responsabile dell'Area Tecnica – Decreto del Sindaco n. 3 del 02.01.2024;
 - Dott.ssa Dominga Maccari, quale responsabile dell'Area Economico Finanziaria - Decreto del Sindaco n. 1 del 02.01.2024;
 - Dott.ssa Sara Montiani, quale responsabile dell'Area Affari Generali – Decreto del Sindaco n. 5 del 08/01/2024;
 - Sig. Fabio Dionori, quale Responsabile dell'Area Polizia Municipale – Decreto del Sindaco n. 4 del 02/01/2024;
- Sindaco responsabile dell'area personale parte giuridica.

Al vertice della struttura si trovano:

- il Segretario comunale, che svolge funzioni di collaborazione e consulenza all'interno dell'amministrazione, in

stretto collegamento con il Sindaco e la Giunta comunale, al fine di assicurare la correttezza dell'attività amministrativa dell'ente sotto il profilo della conformità all'ordinamento giuridico.

- le Posizioni organizzative: ad esse è affidata la responsabilità di attuazione delle finalità istituzionali e di erogazione dei servizi, di supervisione e gestione dei processi operativi, di realizzazione concreta delle decisioni e degli indirizzi formulati dagli organi di governo nell'ambito delle competenze assegnate.

L'Organigramma del Comune è consultabile sul sito istituzionale del Comune di Cetona: sezione Amministrazione trasparente – sottosezione di primo livello Organizzazione – sottosezione di secondo livello Articolazione degli uffici. (Allegato)

Di seguito la Tabella di distribuzione del personale alla data del 31 dicembre 2023, con l'eccezione del Segretario comunale:

La struttura si articola nelle seguenti aree:

- Servizi Culturali e Scolastici e Museo personale assegnato 2

- Area Tecnica – personale assegnato 12

Area Economico Finanziaria personale assegnato 3

Area Affari Generali – personale assegnato 2

Area Polizia Municipale – personale assegnato 2

L'organizzazione dell'Amministrazione è funzionale al raggiungimento dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, come declinati negli atti di pianificazione strategica e di programmazione gestionale e finanziaria.

LAVORO AGILE

L'Amministrazione ha adottato il Piano organizzativo del lavoro agile con deliberazione n. 57 del 30/8/2023 Allegato)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale è stato adottato con l'approvazione del documento unico di programmazione con delibera di Consiglio Comunale (Allegato) e viene completato con l'approvazione della presente alla quale è allegato.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il piano delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D.lgs. 198/2006 relativo al triennio 2024/2026 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale allegata al presente.

FORMAZIONE

La formazione del personale avviene con le seguenti modalità:

Formazione del personale anticorruzione viene svolta internamente.

Per l'anno 2024, la formazione del personale viene svolta in convenzione e per la tutela della privacy con altro soggetto privato.