

2024-2026

**P.I.A.O.**  
**(Piano integrato di attività e organizzazione)**



**COMUNE**  
**DI PICO**

Approvato con deliberazione di Giunta  
Comunale n. del



# COMUNE DI PICO

*Provincia di Frosinone*  
*Medaglia d'Argento al Merito Civile*



**PIANO INTEGRATO**  
**DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)**  
**relativo al triennio 2024-2026**

**Approvato con deliberazione**  
**di Giunta Comunale n. del**

## **PREMESSA – IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, 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, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione. Tale Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendoli in un unico atto. È prevista l'adozione di un D.M. a parte del Ministro per la Pubblica Amministrazione, mediante il quale deve essere definito il contenuto del PIAO, i relativi schemi-tipo, nonché le modalità semplificate di redazione per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dando attuazione all'articolo 6, comma 6, del citato D.L. 9 giugno 2021, n.80.

In sede di prima applicazione, il P.I.A.O. è adottato entro il 30 giugno, giusta D.L. 30 aprile 2022, n. 36.

La finalità del PIAO è quella di assicurare la “qualità e la trasparenza” dell'attività amministrativa, “migliorare la qualità dei servizi” rivolti a cittadini e imprese, procedere alla “costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi”, le pubbliche amministrazioni debbano dotarsi di un Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Le amministrazioni, attraverso il PIAO, programmano politiche, azioni ed obiettivi assai eterogenei:

- obiettivi di performance, anche collegati alla performance individuale e organizzativa, programmatici e strategici;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche avvalendosi del lavoro agile;
- strumenti e obiettivi di assunzione di nuove risorse, di valorizzazione di quelle interne, individuando posizioni da destinare alle progressioni di carriera e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza e dell'accrescimento culturale;
- strumenti e fasi per la piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione, nonché per realizzare gli obiettivi di contrasto alla corruzione, secondo gli indirizzi del PNA;

- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti;
- la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- modalità e azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni d'esame dei concorsi.

I piani di programmazione, già approvati dall'Ente secondo il vigente ordinamento, sono da considerarsi parti integranti del P.I.A.O. stesso per gli specifici ambiti di programmazione trattati, i quali si ispirano al principio di legalità affinché l'azione e l'organizzazione del Comune di Pico si svolgano nel pieno rispetto delle disposizioni normative vigenti.

Con il DPR 24 giugno 2022 n. 81 è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art. 1, comma 1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano Integrato di attività e organizzazione ( PIAO ). Il terzo comma dell'art. 1 DPR 81/2022 stabilisce che le amministrazioni con non più di 50 dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati, come stabiliti da apposito D.M. poi emanato in data 30.06.2022 n. 132.

Il P.I.A.O. deve essere pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente sul sito internet istituzionale del Comune ed inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Il P.I.A.O. si compone da una scheda introduttiva (scheda anagrafica dell'amministrazione) e tre "sezioni":

- 1) sezione "valore pubblico, performance e anticorruzione";
- 2) sezione "organizzazione e capitale umano";
- 3) sezione "monitoraggio".

In ciascuna sezione l'amministrazione descrive le azioni programmate per il triennio, anche introducendo, laddove ve ne sia necessità, "obiettivi temporali intermedi".

Le sezioni sono suddivise in “sottosezioni”, riferite a specifici ambiti dell’attività amministrativa e gestionale. Sono esclusi dal PIAO tutti gli adempimenti di carattere finanziario che non siano espressamente elencati dall’art. 6 comma 8 del DL 80/2021.

### **1) Sezione valore pubblico, performance e anticorruzione**

La sezione “valore pubblico, performance e anticorruzione”, è ripartita in sottosezioni di programmazione che corrispondono esattamente ai tre oggetti riportati nello stesso titolo della sezione.

Per i soli enti locali, la prima sottosezione, denominata valore pubblico, riporta le previsioni generali contenute nel documento unico di programmazione (DUP), sezione strategica.

La seconda sottosezione è dedicata alla performance ed esprime: obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; obiettivi di digitalizzazione; obiettivi e strumenti per realizzare la piena accessibilità dell’amministrazione; infine, obiettivi per favorire le pari opportunità e gli equilibri di genere.

La terza sottosezione, dedicata a rischi corruttivi e trasparenza, di fatto, ripropone i medesimi contenuti del piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, già normato dalla legge 190/2012.

### **2) Sezione organizzazione e capitale umano**

Il secondo capitolo del PIAO, anzi, la seconda “sezione” è dedicata a “organizzazione e capitale umano”.

Questa sezione è suddivisa in:

- struttura organizzativa (illustra il modello organizzativo adottato),
- organizzazione del lavoro agile (strategie ed obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto)
- piano triennale dei fabbisogni di personale (oltre a registrare il numero di dipendenti al 31 dicembre dell’anno precedente, espone la capacità di assumere, le cessazioni programmate e le eventuali eccedenze di personale, nonché le strategie di copertura dei fabbisogni e di formazione dei dipendenti).

### 3) **Sezione monitoraggio**

La sezione riporta gli strumenti e le modalità di monitoraggio sull'attuazione dei contenuti delle sezioni precedenti, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni valore pubblico e performance debba avvenire secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del d.lgs. 150/2009; che il monitoraggio della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza si debba svolgere secondo le indicazioni dell'ANAC; infine, che per organizzazione e capitale umano il monitoraggio sia effettuato, su base triennale, dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ovvero dal nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147 del TUEL.

## SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE DI PICO

**Denominazione Ente: Comune di Pico**

**Indirizzo: Via Guglielmo Marconi**

**PEC: [protocollo@pec.comunedipico.it](mailto:protocollo@pec.comunedipico.it)**

**Partita IVA: 01662700606**

**Codice Fiscale: 81003670601**

**Codice Istat: 060051**

**Sito web istituzionale: [www.comunedipico.it](http://www.comunedipico.it)**

## IL CONTESTO ESTERNO DEL COMUNE DI PICO

Il Comune di Pico è un Comune italiano di 2.631 abitanti (alla data del 31 dicembre 2023) della Provincia di Frosinone nel Lazio.

Il territorio del Comune di Pico si estende su una superficie di 32,93 Km<sup>2</sup> e si trova in una fascia altimetrica che va dai 100 m s.l.m. agli 800 m s.l.m., presentando una grande varietà di paesaggi. E' caratterizzato da una vocazione essenzialmente agricola.



A grandi linee, procedendo da nord in senso orario, il territorio comunale si presenta prima pianeggiante e quindi collinare, verso sud-est, dove raggiunge i 640 metri del monte Pota; quindi si innalza nella parte più meridionale, dove arriva ai 720 m del monte Sordo, ai 662 m del colle Mucoreglia, continuando con un andamento collinare su tutto il lato occidentale, dove si arriva ai 468 m del colle Tompara, ai 450 m del monte Vaparotta e i 375 m del colle Calcarea.

Tutto il territorio di Pico è attraversato da diversi torrenti, che scorrono nei valloni che si sono creati tra un colle ed un altro, come il fosso Forma di Sant'Oliva, che scorre proprio sotto il paese.

## **IL CONTESTO INTERNO**

La struttura organizzativa dell'Ente si articola su tre Aree ed ha 19 dipendenti e n. 2 Responsabili esterni, anche a tempo determinato e/o parziale, la maggior parte dei quali sono iscritti a categorie medio-basse:

### **AREA AMMINISTRATIVA**

Responsabile dell' Area Amministrativa Finanziaria – AA.GG., URP, Personale, Demografico, Pubblica Istruzione, Cultura e Sport, Socio-Assistenziale, Biblioteca, Servizio Elettorale, EconomicoFinanziario, Tributi ed Entrate;

### **AREA TECNICA**

Responsabile Servizio Urbanistico – Manutentivo – Manutentivo – Edilizia Privata – LL.PP.

### **AREA VIGILANZA**

Servizio di Polizia Municipale e Locale, Attività Commerciali, Suap, Sicurezza Sociale, Protezione Civile, Sorveglianza e Tutela Ambientale.

Tale dimensione organizzativa e la conduzione del lavoro inevitabilmente svolta in strettissima sinergia tra tutti gli operatori dell'Ente, consentono, di massima, mediante la puntuale condivisione delle procedure, un costante monitoraggio del rispetto dei criteri di legalità.

Per l'analisi del contesto interno si deve aver riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. L'analisi del contesto interno deve essere attuata attraverso l'analisi dei processi organizzativi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

**COMUNE DI PICO**  
**DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE**  
**SUDDIVISIONE PER AREE/SERVIZI all'1.01.2024**

<b>Aree/servizi</b>	<b>N. posti Previsti</b>	<b>Cat.</b>	<b>n. posti coperti</b>	<b>n. posti vacanti</b>	<b>Profilo Professionale</b>
AA. GG.-URP-Personale- Demografico-Pubblica Istruzione- Cultura e Sport- Socio- Assistenziale Biblioteca- Servizio Elettorale- Economico- Finanziario Tributi ed Entrate	1	D	1	0	Area Funzionario- Elevata Qualificazione
	3	C	3	0	Area degli Istruttori
	5	B	3	2	Area degli Operatori Esperti
	<b>Tot. 9</b>		<b>7</b>	<b>2</b>	
Urbanistico-Manutentivo-Lavori Pubblici- Attività Economiche e Produttive	1	D	1	0	Area Funzionario- Elevata Qualificazione
	1	C	1	0	Area degli Istruttori
	5	B	0	5	Area degli Operatori Esperti
	9	A	8	1	Area degli operatori
	<b>Tot. 16</b>		<b>10</b>	<b>6</b>	
Polizia Municipale e Locale Attività Commerciale- Sicurezza Sociale- Protezione Civile- Sorveglianza e tutela ambientale	1	C	1	0	Area degli Istruttori_ Responsabile
	1	B	0	1	Area degli Operatori Esperti
	1	A	1	0	Area degli operatori
	<b>Tot. 3</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	
<b>TOTALI</b>	<b>28</b>		<b>19</b>	<b>9</b>	

## **SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **Sottosezione Valore pubblico**

Per quanto riguarda la compilazione della sottosezione “Valore Pubblico, si rimanda alle previsioni generali contenute nel documento unico di programmazione (DUP approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 4 del 21.03.2024), sezione strategica (Se.S.).

Il DUP è approvato annualmente quale allegato al bilancio di previsione ed individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati alle strutture organizzative dell'ente, dove si prevede per ciascun programma specifica descrizione delle finalità che si intendono conseguire, nonché specifica motivazione delle scelte adottate.

La SeS individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo, le politiche di mandato che l'Ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato.

### **Sottosezione performance**

#### **Introduzione.**

Il Piano delle performance è un documento di programmazione e comunicazione previsto dal Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, meglio conosciuto come “ Riforma Brunetta”, per esplicitare concretamente il ciclo di gestione delle performance.

Questo documento risponde alla necessità di individuare, misurare e valutare le performance delle Pubbliche Amministrazioni, affinché esse rendano conto ai cittadini delle attività svolte ed abbiano una costante tensione al miglioramento, il tutto in un'ottica di massima diffusione dei contenuti nel rispetto del principio di trasparenza. Questi concetti risultano enfatizzati dal nuovo principio contabile della programmazione, Allegato n. 4/1 al D. Lgs. 118/2011 e s.m.i., con la seguente definizione:

“ La programmazione è il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando

Coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento.

L'attendibilità, la congruità e la coerenza, interna ed esterna, dei documenti di programmazione è prova della affidabilità e credibilità dell'ente.”

Per assolvere appieno alla sua funzione, la programmazione, sia strategica ( di medio-lungo termine) che operativa (di breve periodo) deve essere descrittiva oltre che contabile e, nel rispetto del principio della comprensibilità, deve rilevare con chiarezza e precisione le finalità perseguite dall'amministrazione, gli obiettivi gestionali e le risorse necessarie per il loro conseguimento, oltre che la loro sostenibilità economico-finanziaria, sociale ed ambientale.

Le finalità e gli obiettivi di gestione devono essere misurabili e monitorabili in modo da potere verificare il loro grado di raggiungimento e gli eventuali scostamenti fra risultati attesi ed effettivi.

Gli strumenti di programmazione disciplinati dal D. Lgs. 118/11 sono:

- ° il Documento Unico di Programmazione ( DUP ) posto a monte del Bilancio di previsione Finanziario e preceduto solo dalle Linee Programmatiche di Mandato, riunisce in sé le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del Bilancio stesso;

- ° Il Piano delle Performance/Obiettivi.

Il D. Lgs. n. 80 del 2021 ha poi introdotto il Piano integrato di Attività e Organizzazione ( PIAO ) che, negli enti con meno di 50 dipendenti ha un contenuto semplificato.

Il presente Piano è rivolto sia al personale che ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto si rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico; il secondo aspetto è garantito dal fatto che tutti i dati derivano da documenti pubblici del comune.

### **Processo seguito per la predisposizione del Piano**

Con deliberazione n. 7 del 04.04.2024 il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione 2024-2026;

Con deliberazione n. 4 del 21.03.2024 il Consiglio Comunale ha approvato il DUPS con il quale sono stati individuati i programmi che l'Amministrazione intende realizzare;

Tali obiettivi di gestione sono affidati al Segretario e ai funzionari che traducono gli obiettivi assegnati in obiettivi per ogni singolo dipendente.

La data del 31.12.2024 è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

### **Obiettivi**

L'Amministrazione ha sempre considerato il proprio programma elettorale un vero contratto con i cittadini e ha tradotto tale programma in una serie di linee strategiche che trovano riscontro nei DUPS.

Nel Piano delle Performance e degli Obiettivi, partendo dalla struttura del Dups e da quanto in esso previsto, vengono pertanto dettagliati gli obiettivi operativi e specifici che l'Amministrazione Comunale intende conseguire nell'anno 2024, affidandone la responsabilità del raggiungimento alle diverse unità organizzative dell'Ente.

## **Obiettivi assegnati al personale in funzione dei premi di produttività**

Ogni funzionario e dipendente ha prima di tutto l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di propria competenza, mediante l'ottimizzazione delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche ) assegnate, in un'ottica di contenimento della spesa pubblica, così come previsto dalle vigenti disposizioni normative.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa ed in particolare dal vigente sistema di misurazione e di valutazione della performance ogni funzionario verrà valutato dal Nucleo di Valutazione sulla base di una serie di obiettivi di sviluppo o miglioramento ( individuali e trasversali) specificatamente individuati.

## **OBIETTIVI TRASVERSALI PER TUTTE LE AREE**

- 1) Attuazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- 2) Gestione richieste accesso documentale, civico e generalizzato;
- 3) Rispetto dei termini di pagamento.

### **OBIETTIVI PER AREE**

#### **Area Amministrativa – Finanziaria**

- 1) Riordino “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale;
- 2) Ricognizione del contenzioso in corso, finalizzata ad aggiornare l'apposito Fondo rischi;
- 3) Bonifica piattaforma crediti commerciali ( PCC);
- 4) Affidamento del Servizio di Tesoreria;
- 5) Incentivazione utilizzo pagamenti digitali ( PagoPA ecc.);
- 6) Programmazione del fabbisogno del personale 2025-2026;
- 7) Gestione operazioni elettorali;
- 8) Curare attività di socializzazione e sostegno rivolta a minori, persone anziane e diversamente abili;
- 9) Incentivare recupero evasione tributi comunali.

#### **Area Tecnica**

- 1) Progettazione/Esecuzione degli interventi programmati per l'anno 2024;
- 2) Aggiornamento continuo progetti PNRR sul sito istituzionale dell'Ente e sulla piattaforma Regis;
- 3) Ricognizione del contenzioso in corso, finalizzata ad aggiornare l'apposito Fondo rischi;
- 4) Gestione immobili di proprietà comunale e manutenzione delle aree pubbliche.

#### **Area Polizia Locale**

- 1) Ricognizione del contenzioso in corso, finalizzata ad aggiornare l'apposito Fondo rischi;
- 2) Vigilanza durante le manifestazioni organizzate sul territorio;
- 3) Controllo sul territorio e su esercizi commerciali;
- 4) Gestione SUAP.

## **OBIETTIVI SEGRETARIO COMUNALE**

- 1) Attività di impulso e coordinamento finalizzata all'attuazione e al monitoraggio del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- 2) Predisposizione Relazione annuale quale RPCT;
- 3) Consulenza giuridica amministrativa per la predisposizione dei Regolamenti Comunali e degli atti amministrativi;
- 4) Implementazione attività di controllo successivo di regolarità amministrativa ai sensi del vigente Regolamento.

### **Sottosezione dedicata a rischi corruttivi e trasparenza**

La sempre maggiore attenzione alla prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'amministrazione della res publica ha portato all'approvazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che ha disciplinato in modo organico un piano di azione, coordinato su tutto il territorio nazionale, volto al controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

La riforma, presentata come momento imprescindibile per il rilancio del Paese, poiché tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro l'illegalità nella Pubblica Amministrazione, corrisponde all'esigenza di innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni sempre più diffusi e insidiosi ed è volta a ridurre la "forbice" tra la realtà effettiva e quella che emerge dall'esperienza giudiziaria.

L'obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa.

Nello specifico si pongono a sostegno del provvedimento legislativo motivazioni di trasparenza e controllo proveniente dai cittadini e di adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli standards internazionali.

La corruzione, e più generale il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ha un costo per la collettività, non solo diretto (come, ad esempio, nel caso di pagamenti illeciti), ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, alla sfiducia del cittadino nei confronti delle istituzioni, arrivando a minare i valori fondamentali sanciti dalla Costituzione: uguaglianza, trasparenza dei processi decisionali, pari opportunità dei cittadini.

Le finalità di predisporre il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) risponde all'obiettivo di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte.

A tal fine lo sviluppo, in aggiunta a quelle esistenti, di un complesso di misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione costituisce il mezzo per favorire l'applicazione dei suddetti principi, promuovere il corretto funzionamento della struttura, tutelare la reputazione e la credibilità dell'azione amministrativa del Comune nei confronti dei suoi molteplici interlocutori.

Il rispetto delle disposizioni contenute nel PTPCT da parte dei soggetti destinatari intende favorire l'attuazione di comportamenti individuali ispirati all'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione.

Inoltre, il PTPCT è finalizzato anche a:

- determinare una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone l'Ente a gravi rischi anche sul piano dell'immagine e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- assicurare la correttezza dei rapporti tra l'Ente ed i soggetti che con la stessa intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando eventuali situazioni che potrebbero dar luogo al manifestarsi di situazioni di conflitto d'interesse;

In un'ottica di miglioramento continuo del sistema e dell'organizzazione, volto alla diffusione della cultura della legalità, viene adottato il **Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza del Comune di Pico per il periodo 2024/2026**, allegato alla presente.

## **SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

La struttura organizzativa dell'Ente si articola su tre Aree ed ha 21 dipendenti, di cui n. 2 esterni, anche a tempo determinato e/o parziale, la maggior parte dei quali sono ascritti a categorie medio-basse:

#### **1) AREA AMMINISTRATIVA**

Responsabile dell' Area Amministrativa Finanziaria – AA.GG., URP, Personale, Demografico, Pubblica Istruzione, Cultura e Sport, Socio-Assistenziale, Biblioteca, Servizio Elettorale, Economico-Finanziario, Tributi ed Entrate;

#### **2) AREA TECNICA**

Responsabile Servizio Urbanistico – Manutentivo – Manutentivo – Edilizia Privata – LL.PP.

#### **3) AREA VIGILANZA**

Servizio di Polizia Municipale e Locale, Attività Commerciali, Suap, Sicurezza Sociale, Protezione Civile, Sorveglianza e Tutela Ambientale.

Tale dimensione organizzativa e la conduzione del lavoro inevitabilmente svolta in strettissima sinergia tra tutti gli operatori dell'ente, consentono, di massima, mediante la puntuale condivisione delle procedure, un costante monitoraggio del rispetto dei criteri di legalità.

Per l'analisi del contesto interno, si deve aver riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. L'analisi del contesto interno deve essere attuata attraverso l'analisi dei processi organizzativi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI RAZIONALIZZAZIONE (ART. 2,  
COMMI 594 - 599, LEGGE 24 DICEMBRE 2007, N. 244)**

La Legge n. 244 del 24.12.2007 (legge finanziaria 2008) all'articolo 2, commi 594 e seguenti, prevede alcune rilevanti disposizioni dirette al contenimento ed alla razionalizzazione delle spese di funzionamento delle strutture delle pubbliche amministrazioni. Nello specifico, il comma 594 impone alle pubbliche amministrazioni l'adozione di "piani triennali" per l'individuazione di misure dirette alla razionalizzazione dell'utilizzo di determinati beni.

In particolare la legge finanziaria individua, tra le dotazioni oggetto del piano:

- a) le strumentali anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione dell'ufficio;
- b) le autovetture di servizio, attraverso il ricorso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo;
- c) i beni immobili ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali;
- d) le apparecchiature di telefonia mobile.

Si rimanda al **PIANO TRIENNALE DI RAZIONALIZZAZIONE (ART. 2, COMMI 594 - 599, LEGGE 24 DICEMBRE 2007, N. 244**, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 20.02.2024.

**ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

L'Ente, con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 16.06.2022, ha adottato Il POLA, ossia il Piano Organizzativo del Lavoro Agile. Il lavoro agile costituisce una nuova modalità di lavoro ed è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e di agevolare i tempi di vita e di lavoro.

In particolare il Comune, con tale modalità di lavoro intenderà perseguire i seguenti obiettivi:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro.

PERSONALE - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026 -  
VERIFICA DELLE ECCEDENZE - DETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA -

SeO - Riepilogo Parte seconda

**Risorse umane disponibili**

La programmazione del fabbisogno di personale che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare, ai sensi di legge, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica si rimanda per i dettagli.

**FABBISOGNO DI PERSONALE 2024 – 2026**

Richiamata la Delibera di Giunta Comunale n. 28/ 2023 con la quale si è approvato il fabbisogno di personale per il triennio 2023 – 2025;

Visto che il Comune di Pico non è in dissesto né in condizioni di squilibrio economico come risulta dal Conto Consuntivo dell'Esercizio Finanziario 2022 ;

DATO ATTO, altresì, che l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale e ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, come sopra descritto;
- ha rispettato gli equilibri di bilancio per l'anno 2022;
- ha rispettato il limite di spesa di personale secondo le disposizioni dell'art. 1, commi 557, 557- bis e 557-ter, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modifiche ed integrazioni;
- ha rispettato il principio introdotto dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazione nella Legge 11 agosto 2014, n. 114 che ha aggiunto il comma 557- quater all'art. 1 L. 296/2006, del contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;
- E' stata effettuata la ricognizione delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di personale ai sensi dell' art. 33 del D.L gs n. 165 del 2001 con nota prot. 605 del 22.01.2024 con riscontro ed esito negativo non sussistono situazioni soprannumerarie;

Si evidenzia di seguito il calcolo della capacità assunzionale

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020  
Carcoli

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI				
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel				
ANNO	2022	ANNO			MEDIA	
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2022	2021		2020
spese di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 310 soggetti e vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi varie mance denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	415.183	ENTRATA TIT.1	1.611.183	1.716.577	1.434.015	1.587.258
		ENTRATA TIT.2	888.766	676.368	695.537	746.890
		ENTRATA TIT.2	229.274	160.421	112.258	167.351
Altro		FCDE bilancio di previsione				350.143
		2022				
<b>TOTALE</b>	<b>415.183</b>		<b>2.709.323</b>	<b>2.553.366</b>	<b>2.241.810</b>	<b>2.151.957</b>
Spese di personale anno 2022	415.183					

**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020**  
**CAPACITA' ASSUNZIONALE**

COMUNE DI	PICO	
ANNO	<b>2024</b>	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
POPOLAZIONE (abitanti)	<b>2.950</b>	
CLASSE	<b>C</b>	
VALORE SOGLIA	<b>27,60%</b>	
SPESA PERSONALE	<b>415.183,08 €</b>	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	<b>2.151.357,02 €</b>	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	<b>19,30%</b>	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	<b>178.591,46 €</b>	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	<b>26,00%</b>	1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio approvato dal Organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	<b>107.947,60 €</b>	
Resti assunzionali	<b>42.618,12 €</b>	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le fasce assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	<b>150.565,72 €</b>	

VERIFICATO che il comune di Pico ha a disposizione "resti assunzionali" dei cinque anni precedenti pari ad €. 42.618,12, utilizzabili per il periodo 2020-2024, determinato in base ai dipendenti cessati nel predetto periodo e che in base al decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (20A02317)" pubblicato sulla GU n.108 del 27.4.2020, il comune di Pico rientra nella fascia "C" fino a 3.000 abitanti con valore "soglia" posto al 27,60%, mentre dal rapporto spese personale e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fondo crediti dubbia esigibilità previsionale il valore risultante è il 19,30%,

inferiore al valore soglia, pertanto l'Ente ha una capacità assunzionale di € 150.565,72 e in considerazione che nel corso del 2022 tre dipendenti sono stati collocati a riposo e che nell'anno 2023 un dipendente risulta cessato per pensionamento anticipata flessibile con decorrenza 1.8.2023 e una dipendente è deceduta ad Aprile 2023, dall'1.1.2023 una dipendente è stata distaccata nella misura del 50% dell'orario di lavoro presso organismo sindacale, Nel 2024 sono previste 2 Cessazioni di cui una categoria C ed una categoria A part-time, di conseguenza si avrà un ulteriore contenimento della spesa del personale a tutt'oggi;

**RILEVATO CHE** occorre approvare, in coerenza della programmazione finanziaria del triennio 2024 - 2026 ed in base alle movimentazioni di personale, la programmazione triennale del fabbisogno di personale;

**RITENUTO** di prevedere per l'anno 2024 il permanere delle seguenti assunzioni di personale a carattere temporaneo e part-time ai sensi e agli effetti dell'art. 110 TUEL 267/2000 dandosi preventivamente atto che tali tipi di assunzioni sono esclusi sia dai vincoli ex art. 9 e 28 D.L. 78/2010, che dal decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio Dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (20A02317)" pubblicato sulla GU n.108 del 27.4.2020:

- l'assunzione di n. 1 unità di personale ai sensi legge 311/2004 art. 1 comma 557 oppure 110 d.lgs. 267/2000, Elevata Qualificazione ex Istruttore Direttivo di categoria "D" a tempo parziale e determinato (max ore 18), da destinare al Servizio "Finanziario";
- l'assunzione di n. 1 unità di personale ai sensi legge 311/2004 art. 1 comma 557 oppure 110 d.lgs. 267/2000, Elevata Qualificazione ex Istruttore Direttivo di categoria "D" prevista in pianta organica a tempo parziale e determinato (max ore 18), da destinare al Servizio "Tecnici", tramite procedura ad evidenza pubblica;
- aumento a tempo indeterminato di ore settimanali da 20 a 25 per n. 7 dipendenti di cui 2 con in ex Categ. B ;
- aumento a tempo indeterminato di ore settimanali da 30 ore a 33 ore di n. 4 dipendenti in Categ. A;
- Assunzione di n. 1 unità di personale Istruttore Agente di Polizia Locale a tempo pieno tramite mobilità;
- Assunzione di n. 1 unità di personale Istruttore Agente di Polizia Locale a tempo pieno tramite scorrimento di graduatorie.

### Personale in servizio al 31/12/2023

Categoria	numero	tempo indeterminato	Altre tipologie
Area Funzionario- Elevata Qualificazione (Ex Cat.D1)	2		N. 1 Ex art. 1 C. 557 L. 311/2004 N. 1 ex Art. 17 c. 3 L.124/2015
Area degli Istruttori (Ex Cat.C3)	4	✓	
Area degli Istruttori (ExCat.C.5)	1	✓	
Area degli Operatori Esperti (ExCat. B5)	1	✓	
Area degli Operatori Esperti (Ex Cat.B1)	2	✓	
Area degli operatori (Ex Cat.A)	9	✓	
<b>TOTALE</b>	<b>19</b>		

**Numero dipendenti in servizio al 31/12/2022: n. 22**

#### PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Inoltre, come confermato dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l’attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Questo Ente ha adottato con delibera di Giunta Comunale n. 13 del 20.02.2024 il Piano delle azioni positive, tendente ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro (art. 48 D.Lgs. 198/2006 e art. 7, comma 5, D.Lgs. 196/2000).

Gli interventi del Piano devono porsi in linea anche con il Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e devono essere parte integrante di un insieme di

azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

### **ATTIVITÀ DI FORMAZIONE**

La formazione costituisce un'importante e qualificante misura di prevenzione della corruzione e deve essere finalizzata alla creazione della consapevolezza del rischio corruttivo e dell'importanza del ruolo di ciascun attore del procedimento nella prevenzione di eventi corruttivi e neutralizzazione degli effetti. E' importante potenziare la formazione sull'attuazione delle misure relative sia all'anticorruzione sia alla trasparenza.

In generale, l'Amministrazione comunale garantirà, compatibilmente con le risorse a disposizione, la formazione continua dei propri dipendenti attraverso la messa a disposizione di strumenti di autoaggiornamento on-line, attraverso la formazione in house e webinar, e attraverso la partecipazione a seminari a catalogo delle principali scuole di formazione presenti sul territorio.

### **ATTIVITA' DI FORMAZIONE ED ATTIVITA' DI DIGITALIZZAZIONE**

Tra le finalità del PIAO, c'è, come già detto in premessa, quella di assicurare la "qualità e la trasparenza" dell'attività amministrativa, "migliorare la qualità dei servizi" rivolti a cittadini e imprese, procedere alla "costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi". Non c'è vera semplificazione e reale efficienza ed effettività delle politiche pubbliche se non si innovano profondamente le modalità di azione e non si utilizzano in maniera corretta e ambiziosa le innovazioni tecnologiche.

Una PA "nativa digitale" non può più essere soltanto una dichiarazione di principio reiterata nei documenti programmatici: deve diventare realtà, anche per assicurare, attraverso un uso intelligente e diffuso delle tecnologie, l'accesso ai servizi a tutti i cittadini, superando così disuguaglianze sociali e territoriali e non lasciare nessuno indietro.

La Pubblica Amministrazione va ripensata in chiave digitale, il che richiede non una semplice traduzione delle prassi e modalità operative da analogiche a digitali, ma una reingegnerizzazione dei processi e dei procedimenti amministrativi, una ridefinizione dei termini e delle modalità di interazione tra persone e con tutti gli stakeholder.

L'obiettivo è quello di un profondo ripensamento delle modalità attraverso le quali la PA agisce e si relaziona con i cittadini e con le imprese.

Solo in questo modo è possibile realizzare davvero una amministrazione aperta e trasparente, che sia in grado di progettare e realizzare politiche pubbliche, a partire dal coinvolgimento dei suoi principali portatori di interesse attraverso strumenti di partecipazione e processi di consultazione.

Occorre operare un cambio di passo in termini di:

- a. riduzione dei tempi dei servizi
- b. eliminazione degli adempimenti basati sui dati già disponibili
- c. calibrazione sulle specifiche esigenze del cittadino e dell'impresa
- d. rilevazione della soddisfazione del cliente rispetto a degli standard di servizio indicati preventivamente.

È importante, pertanto, che l'Ente programmi un'attività propulsiva, volta a digitalizzare quanti più aspetti della gestione in un'ottica di processo di transizione digitale della Pubblica Amministrazione, al fine di garantire il rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

### **SEZIONE MONITORAGGIO**

Il monitoraggio delle sottosezioni valore pubblico e performance avviene secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del d.lgs. 150/2009.

Il monitoraggio della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza si svolge secondo le indicazioni dell'ANAC e secondo quanto previsto nel vigente PTPC che costituisce parte integrante del presente provvedimento.

Il Monitoraggio dell'organizzazione e del capitale umano è effettuato, su base triennale, dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 147 del TUEL.