



**Comune di Acciano (AQ)**

***PIANO INTEGRATO DI  
ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2024 – 2026***

*(art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito,  
con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113)*

**Adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n 37 del 23.05.2024**

## INTRODUZIONE

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, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**. Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l'adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze n. 132/2022 pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 e sulla Gazzetta Ufficiale del 7 settembre 2022 sono stati disciplinati i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Sulla base delle previsioni contenute nel Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti piani:

- a) Piano della performance;
- b) Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- c) Piano per le azioni positive;
- d) Piano organizzativo del lavoro agile;
- e) Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Si rammenta che il Comune ha attualmente in servizio un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità e che, pertanto, è tenuto alla redazione del Piano in modalità semplificata avente la seguente struttura:

N.	SEZIONE	OBBLIGO
1	<b>SEZIONE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>SI</b>
2	<b>VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
2.1	VALORE PUBBLICO	NO
2.2	PERFORMANCE	NO
2.3	RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	SI
3	<b>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
3.1	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	SI
3.2	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	SI
3.3	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	SI
4	<b>MONITORAGGIO</b>	<b>NO</b>

Il PIAO assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna amministrazione, che ne costituiscono il necessario presupposto, quali il DUP e il bilancio di previsione finanziario. Il PIAO costituisce inoltre la sede in cui riassumere i principi ispiratori dell'attività amministrativa dell'ente. La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità.

Questo documento è stato redatto dal Segretario comunale, sentiti i pochi responsabili in servizio presso l'ente.

Il PIAO deve essere trasmesso, attraverso il portale <https://piao.dfp.gov.it/> al Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicato nel proprio sito Internet istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente", nelle seguenti sottosezioni:

- f) Sottosezione "*Disposizioni generali*" – sottosezione di secondo livello "*Atti generali*";

- g) Sottosezione “*Personale*” – sottosezione di secondo livello “*Dotazione organica*”;
- h) Sottosezione “*Altri contenuti*” – sottosezioni di secondo livello “*Prevenzione della corruzione*” e “*Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati*”.

Il PIAO del triennio 2024/2026 è in parte una riconferma di quanto già programmato nel PIAO 2023-2024. Tale circostanza è dovuta al fatto che per 6 mesi il Comune è stato retto da un Segretario supplente per sostituire la maternità della titolare. Gli strumenti di programmazione che devono essere aggiornati o sostituiti vengono revisionati, mentre quelli ancora utilizzabili vengono confermati.

Tale PIAO sarà soggetto a modifiche man mano che le esigenze lo richiederanno.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	<p><b>Comune di Acciano</b></p> <p>Sede: Via Roma n.7 – 67020 Acciano (L'Aquila)</p> <p>Partita IVA: 00284570660</p> <p>Sindaco: Fabio Camilli</p> <p>Durata dell'incarico: mandato amministrativo 2020-2025</p> <p>Sito Internet: <a href="https://www.comune.acciano.aq.it/">https://www.comune.acciano.aq.it/</a></p> <p>Codice IPA: c_a018</p> <p>Codice ISTAT: 066001</p> <p>PEC: <a href="mailto:accianoaq@pec.it">accianoaq@pec.it</a></p> <p>E-mail: <a href="mailto:poliziamunicipale@comune.acciano.aq.it">poliziamunicipale@comune.acciano.aq.it</a></p> <p>Telefono: 0864799132</p> <p>Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: n. 3 (n. 1 tempo indeterminato)</p> <p>Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 252 abitanti</p>
<b>SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
2.1 VALORE PUBBLICO	Non obbligo di compilazione della sezione, Comune con meno di 50 dipendenti (DM 30 giugno 2022, n. 132).
2.1.1 PIANO AZIONI POSITIVE	<p>Non obbligo di compilazione della sezione, Comune con meno di 50 dipendenti (DM 30 giugno 2022, n. 132).</p> <p>Si dà atto del fatto che con deliberazione n. 40/2023 nel PIAO 2023-2025 si è provveduto anche all'adozione del PAP 2023-2025, seppur non necessario.</p> <p>Viste le immutate esigenze di programmazione, si conferma tutto quanto previsto nel Piano azioni positive 2023-2025. Si aggiunge che nel 2023 una nuova unità di personale maschile a tempo determinato è stata assunta, così come previsto nel piano delle assunzioni del precedente PIAO.</p> <p>Oggi il rapporto tra presenza femminile e maschile nell'ente è dunque di 1 a 3.</p> <p>Si dà atto che, sebbene sia prioritario per l'ente favorire l'equilibrio della presenza femminile, al momento la scelta di attivare convenzioni di personale per poter garantire il funzionamento di tutti i servizi comunali ha ristretto il campo alla disponibilità di personale maschile in forze presso i comuni limitrofi. Si auspica, non appena sarà possibile procedere a nuove assunzioni, di mantenere il rapporto uomo/donna in servizio a livello almeno paritario.</p> <p>Il documento sarà pubblicato all'Albo pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione "Amministrazione Trasparente", nonché condiviso con il personale dipendente e, nel periodo di vigenza, compatibilmente con le esigenze lavorative e le piccole dimensioni dell'Ente, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento.</p>
2.2 PERFORMANCE	Non obbligo di compilazione della sezione, Comune con meno di 50 dipendenti (DM 30 giugno 2022, n. 132).

### 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Con riguardo al piano triennale anticorruzione e trasparenza, si dà atto che nel PNA 2022, approvato definitivamente con Delibera ANAC n°7 del 17/01/2023, è stata introdotta, al punto 10.1.2, la possibilità, per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo. Ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione, quali fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; introduzione di modifiche organizzative rilevanti; modifiche degli obiettivi strategici o delle altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

**Dato atto** che questo Comune:

- ha una popolazione inferiore ai 5000 abitanti;
- ha in organico un numero inferiore a 50 dipendenti
- si è trovato sino al momento della redazione del presente PIAO in oggettiva difficoltà ad adottare un nuovo e completo Piano triennale per la mancanza del Segretario titolare e la presenza solo per poche ore settimanali di un Segretario supplente.

**Preso atto** dell'assenza di fatti corruttivi o di modifiche organizzative rilevanti, nel corso dell'anno 2023, così come approfondito nella deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 25.01.2024 alla quale ci si richiama, si conferma il PTPCT 2023-2025 inserito nel PIAO 2023-2025.

### SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

#### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in 3 aree, al vertice di ciascuna è posto un Responsabile del Servizio.

Area	Ufficio	Responsabile
Amministrativa	Protocollo, Archivio generale	Venanzio Ludovici
	Anagrafe, Stato civile, Elettorale e Statistica	
	Affari generali	
	Polizia locale	
Economico Finanziaria	Programmazione finanziaria, Bilancio	Ferdinando Alimonti
	Tributi, Entrate e Spese, Mutui	
	IVA, IRAP, Modello unico	
Tecnico Manutentiva	Urbanistica, Edilizia Privata, SUAP	Ing. Salvatore Cifani
	Paesaggio, Ambiente, Protezione civile	
	Lavori pubblici	
	Manutenzione, Territorio e Strutture pubbliche	

Dal mese di agosto 2023 l'area tecnico manutentiva si è arricchita di n. 1 funzionario a tempo determinato e part-time che cura la progettazione PNRR.

Al 31.12.2023 risultavano in servizio n. 1 dipendente a tempo indeterminato e n. 1 dipendente a tempo determinato part-time. Altri 2 dipendenti responsabili sono in Convenzione coi Comuni di Goriano Sicoli (capofila) e Molina Aterno

(Responsabile tecnico) e con il Comune di Pizzoli (capofila) (Responsabile finanziario):

**AREA AMMINISTRATIVA**

<b>NOMINATIVO DIPENDENTE</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>Ex CATEGORIA</b>	<b>ORE IMPIEGO</b>
Venanzio Ludovici	Funzionario di vigilanza	Ex D 3	36

**AREA ECONOMICO FINANZIARIA**

<b>NOMINATIVO DIPENDENTE</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>ORE IMPIEGO</b>
Ferdinando Alimonti	Istruttore contabile	Ex C 1	6 (Convenzione) + 12 (scavalco d'eccedenza)

**AREA TECNICO MANUTENTIVA**

<b>NOMINATIVO DIPENDENTE</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>ORE IMPIEGO</b>
Cifani Salvatore (Convenzione Goriano Sicoli capofila)	Funzionario tecnico E.Q.	Ex D2	3 (Convenzione) + 9 (scavalco d'eccedenza)
Salvatore Mauro (progetti PNRR)	Funzionario tecnico	Ex D1	Part-time al 50%

Oltre ai dipendenti della dotazione organica è presente un Segretario comunale, fascia C, in convenzione con i Comuni di Goriano Sicoli (capofila) e Molina Aterno, dott.ssa Maria Laura Magliulo.

**3.2 ORGANIZZAZIONE  
DEL LAVORO AGILE**

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

Viste le immutate esigenze dell'ente, si riconferma quanto previsto nel Piano dell'organizzazione del lavoro agile adottato con il PIAO 2023-2025.

Si aggiunge che un Comune tanto piccolo soffre di carenza di personale e, pertanto, la modulazione di strumenti di lavoro alternativo non è sempre possibile, pena l'impossibilità di garantire l'apertura della sede comunale e, dunque, i servizi essenziali.

**3.3 PIANO TRIENNALE  
DEL FABBISOGNO DEL  
PERSONALE.**

Si dà atto come il "Piano triennale dei fabbisogni del personale" si modella per quanto concerne la parte economica, su quanto stabilito e approvato nel DUP 2024-2026 (Deliberazione di Consiglio comunale n. 25 del 30.11.2024.. Si sintetizzano di seguito le risultanze della programmazione riportata nel DUP 2024-2026.

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b></p> <p>TOTALE: n. 4 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 1 a tempo pieno e indeterminato  n. 1 a tempo determinato e part-time al 50%  n. 2 in Convenzione con altri enti per un numero limitato di ore settimanali</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 3 cat. D  <i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 con profilo di Funzionario tecnico EQ  n. 1 con profilo di Funzionario tecnico  n. 1 con profilo di Funzionario di vigilanza EQ</p> <p>n. 1 cat. C  <i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 con profilo di Istruttore contabile</p>
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p><b>a) stima del trend delle cessazioni:</b></p> <p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2024: nessuna cessazione prevista  ANNO 2025: nessuna cessazione prevista  ANNO 2026: nessuna cessazione prevista</p> <p><b>b) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'attuale assetto e numero dei dipendenti è rapportato alle possibilità di spesa del personale dell'ente. Rimane certo la necessità di dotare il Comune di un responsabile amministrativo dato che la funzione è assolta dal Segretario Comunale che, essendo già in Convenzione con altri due enti ed avendo anche la responsabilità del personale, non può rispondere al meglio alle esigenze</li> </ul>

		<p>amministrative dell'ente per carenza di numero di ore disponibili.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> Stante l'esiguità del personale impiegato e l'infungibilità delle figure professionali in organico, non sono previste mobilità interne fra servizi/settori/aree.</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b> Non sono previste nuove assunzioni nel triennio 2024-2026.</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b> Non sono previste assunzioni mediante mobilità volontaria.</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b> Non sono previste progressioni verticali di carriera.</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b> Non sono previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibile.</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> In organico non vi sono unità di personale precario da stabilizzare.</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale -</p>	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b> Il personale in forze presso il Comune di Acciano è lo stretto indispensabile per far fronte ai tanti e variegati servizi che l'ente eroga ai cittadini. Quasi ogni figura è anche responsabile di un servizio, pertanto non sono pensabili riqualificazioni essendo i dipendenti infungibili tra loro. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze e professionalità collabora con gli altri Uffici al fine di garantire la continuità del Servizio e la risposta alle esigenze dei cittadini.</p> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</b> Di difficile attuazione è la possibilità di utilizzare le professionalità interne anche per la formazione. Il ricorso a software house come aiuto per alcuni servizi offerti, fornisce anche la possibilità di formazione esterna.</p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b> La formazione e l'accesso a percorsi di istruzione sono incoraggiati. Purtroppo è di difficile attuazione stante le difficoltà per comuni dalle ridotte dimensioni e in sottorganico.</p>



		<p><b>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</b></p> <p>Tra gli obiettivi attesi e che si incoraggiano vi è il potenziamento delle competenze informatiche ed il progressivo utilizzo di processi digitali nell'ottica di un contenimento della spesa ed anche di riduzione dei tempi per le pratiche di tutti i giorni. Molto è stato fatto iniziando con l'utilizzo di un gestionale. Grazie ai numerosi Progetti PNRR per la transizione digitale finanziati si potrà contare su nuove risorse da investire in tale ambito.</p>
--	--	--

<b>SEZIONE 4: MONITORAGGIO</b>	
	<p>Il Comune di Acciano è un Ente con meno di 50 dipendenti e pertanto non è tenuto alla compilazione di questa sezione.</p>