



Comune di Grotte di Castro
Provincia di Viterbo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024-2026

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)



Indice

PREMESSA	
RIFERIMENTI NORMATIVI	
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	
1.1 Analisi del contesto esterno.....	
1.2 Analisi del contesto interno.....	
1.2.1 Organigramma dell'Ente	
1.2.2 La mappatura dei processi	
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico	
2.2. Performance	
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	
3.2 Organizzazione del lavoro agile	
3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	
3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale...	
3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale	
4. MONITORAGGIO	
5. ALLEGATI	





PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione



dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 28/12/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024/2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 43 del 28.12.2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

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



SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di

Grotte di Castro

Indirizzo: Piazza G. Marconi 6

Codice fiscale/Partita IVA: 80012170561 / 00095730560

Rappresentante legale: Piero Camilli

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2023): 15 + 1

componente Staff + Segretario comunale

Telefono: 0763-798002

Sito internet: <https://www.comune.grottedicastro.vt.it/>

E-mail:

comunegrottedicastro@tin.it

PEC:comunegrottedicastro@legal

[mail.it](mailto:comunegrottedicastro@legal)

1.1 Analisi del contesto esterno

Il Comune di Grotte di Castro conta una popolazione di 2.369 abitanti, di cui 1.202 maschi e 1.167 femmine (dato ISTAT al 1 gennaio 2023). Esso si trova nella Provincia di Viterbo, sulla parte settentrionale del Lago di Bolsena, ed ha una superficie di poco più di 33 Km quadrati.

Per quanto concerne l'analisi del contesto esterno, si fa rinvio a quanto descritto nella SeS del DUP, approvato con Delibera di Consiglio comunale n. 42 del 28.12.2023.

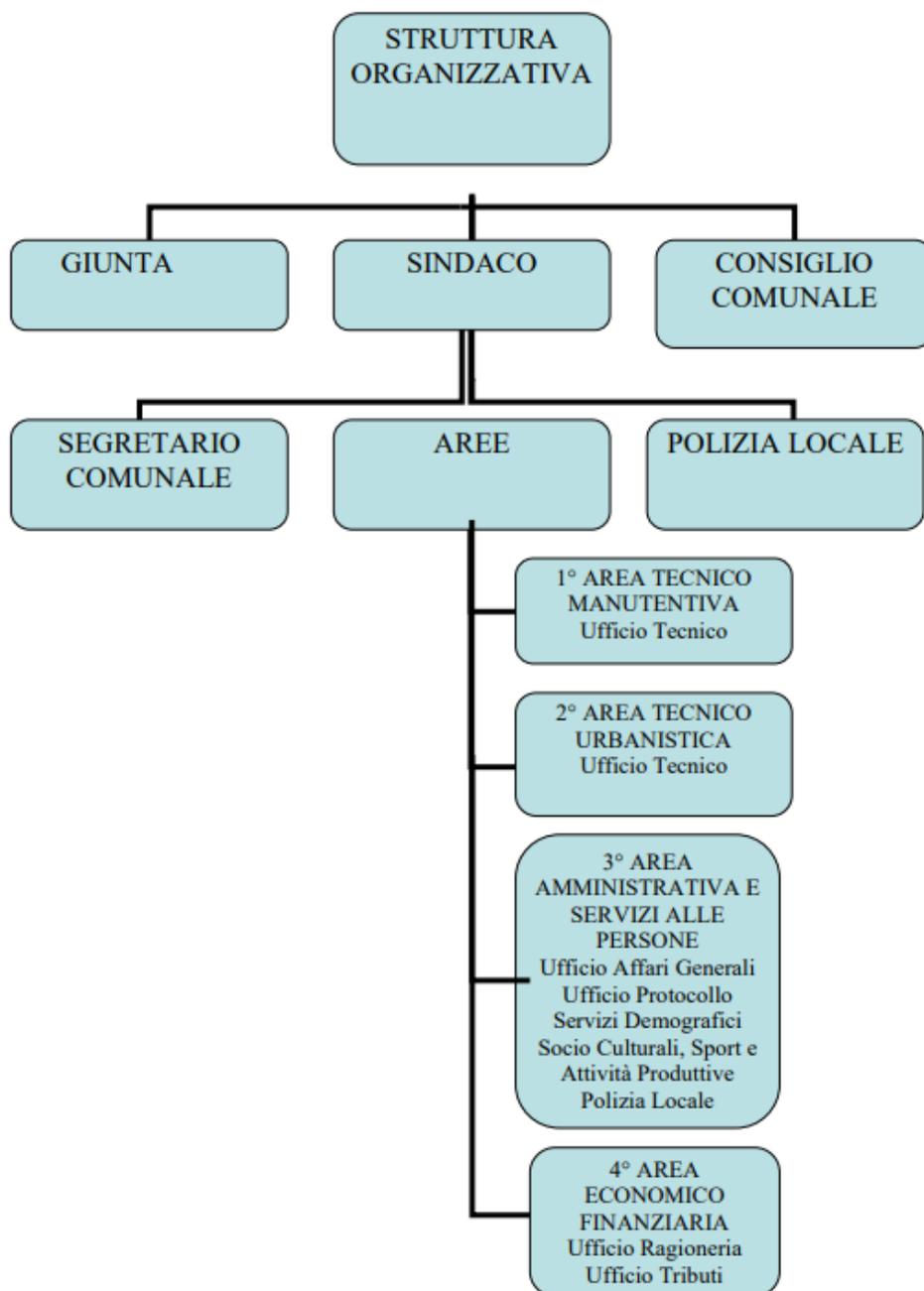
1.2 Analisi del contesto interno

Per quanto concerne l'analisi del contesto interno, si fa rinvio a quanto descritto nella SeS del DUP, approvato con Delibera di Consiglio comunale n. 42 del 28.12.2023.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

L'organigramma dell'Ente è attualmente definito dal Regolamento sul funzionamento degli uffici e dei servizi (segnatamente dall'Allegato B), approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 24.12.2014.

Esso risulta essere il seguente:



2

Si fa presente che l'Ente attualmente si avvale della facoltà di cui all'art. 53, comma 23, della Legge n. 388/2000, che consente, nei Comuni con meno di 3.000 abitanti, di conferire ai componenti degli organi esecutivi la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica e gestionale.

Nello specifico, attualmente è conferita al Sindaco la Responsabilità della Polizia Locale e dell'Area Economico-Finanziaria. Inoltre, al Sindaco è altresì conferita temporaneamente la Responsabilità del Settore Amministrativo, atteso che la dipendente titolare è in maternità.

Gli attuali Responsabili pertanto sono:

1.a Area Tecnico – Manutentiva: Ing. Giorgio Bianchi

2.a Area Tecnico – Urbanistica: Ing. Giorgio Bianchi

3.a Area Amministrativa e Servizi alla persona: Sig. Piero Camilli ad interim (Dott.ssa Elisa



Giuliani titolare)

4.a Area Economico-Finanziaria: Sig. Piero Camilli

Polizia Locale: Sig. Piero Camilli

Il **Funzionigramma** dell'Ente, invece, è quello di cui al PIAO 2023/2025 (Allegato 9 del predetto PIAO).

2.1.1 La mappatura dei processi

Si rimanda alla “Sezione rischi corruttivi e trasparenza”, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.

Qui ci si limita a rilevare che la mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

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

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 42 del 28.12.2023, che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

Si rimanda alla “Sezione performance”, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.

Qui ci si limita a ricordare che la performance organizzativa è una misurazione e valutazione



dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Invece, la performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Si rimanda alla “Sezione rischi corruttivi e trasparenza”, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Relativamente a questo aspetto, si rimanda al Piano Triennale delle Azioni Positive, approvato con Delibera di Giunta comunale n. 111 del 18/11/2023, che è allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.



Il Comune di Grotte di Castro, con Delibera di Giunta comunale n. 26 del 23/03/2024, ha approvato gli obiettivi di accessibilità per l'annualità 2024. La citata delibera, a cui si fa rimando, viene allegata al presente PIAO, per farne parte integrante e sostanziale.

Inoltre, si riporta di seguito una programmazione di massima (la cui realizzazione peraltro è subordinata alle disponibilità finanziarie e di capitale umano) per il miglioramento della "salute digitale" dell'Ente, che potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione a imutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

- Accessibilità servizi erogati dall'Ente utilizzando lo SPID
- Utilizzo della PEC nelle comunicazioni con i privati, previo invito agli stessi ad indicare il domicilio digitale
- Realizzazione percorsi formativi di rafforzamento delle competenze digitali dei dipendenti
- Ricorso alla firma digitale e quindi dematerializzazione dei documenti
- Introduzione software per la gestione di presenze, assenze, ferie, permessi
- Sostituzione apparecchiature informatiche vetuste o obsolete
- utilizzo della PEC per le notifiche ad Assessori e Consiglieri

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione, potrebbero consistere, indicativamente ed a titolo puramente esemplificativo, in:

- Riduzione dei tempi di pagamento;
- Riduzione delle spese superflue.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Durante la pandemia da Covid-19, il Comune di Grotte di Castro si è dotato di una disciplina in materia di lavoro agile (Delibera di Giunta comunale n. 18 del 21.03.2020).



Ad oggi non vi è ancora una disciplina “ordinaria” del lavoro agile, né una programmazione in tal senso, anche alla luce dell’esiguità del numero dei dipendenti ed alla conseguente necessità di avere un numero congruo di dipendenti in presenza, anche per lo svolgimento delle necessarie attività di front-office con il pubblico oltre che per la necessità di un rapido ed efficace interscambio tra i vari uffici.

Tuttavia, nel breve-medio periodo, l’Ente potrebbe dotarsi di una disciplina “ordinaria” del lavoro agile (“smart working”) e telelavoro (lavoro da remoto), con l’obiettivo principale di conciliare i tempi di vita e di lavoro, nonché quello di favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia e di efficienza dell’azione amministrativa.

L’Ente, inoltre, non si è ancora dotato di un Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA).

In sede di programmazione, può ipotizzarsi che nel corso del triennio l’Ente – compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con le susseguite considerazioni a proposito del numero esiguo di dipendente – possa:

- dotarsi del POLA
- dotarsi di un Regolamento in materia
- consentire ai dipendenti la fruizione (consultazione ed utilizzo) anche in lavoro agile degli applicativi e delle banche dati usati normalmente per il lavoro in modalità ordinaria
- dare attuazione al POLA ed al Regolamento
- Misurare il grado di soddisfazione (benessere organizzativo) dei dipendenti in lavoro agile

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l’Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell’Ente.

Il Comune di Grotte di Castro, con Delibera di Giunta comunale n. 112 del 18/11/2023, ha approvato il piano triennale per il fabbisogno del personale 2024/2026, a cui si fa rimando e che si allega al presente PIAO per formarne parte integrante e sostanziale. Col medesimo Deliberato è stata effettuata la ricognizione dell’eventuale personale in eccedenza e/o in sovrannumero, che ha dato esito negativo.



È appena il caso di rilevare, inoltre, che la programmazione naturalmente potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Pertanto, ci si riserva, all'occorrenza, di procedere ad aggiornamenti del piano triennale del fabbisogno del personale con successivi atti.

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

La formazione e l'aggiornamento del personale sono elementi fondamentali per rendere l'azione amministrativa maggiormente efficace ed efficiente e per il perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente, nonché per rendere lo stesso al passo delle innovazioni normative che ormai quasi quotidianamente si susseguono.

In proposito, si segnala che l'Ente dispone di abbonamenti a banche dati e portali di aggiornamento, come "Enti On Line", "EDK formula" e "Omnia".

In futuro si prevede di avviare percorsi formativi dei dipendenti, compatibilmente con le risorse finanziarie dell'Ente e con i carichi di lavoro.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative:

Le attività formative potranno essere tenute sia da formatori esterni (compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione) che da risorse interne, come ad esempio il Segretario comunale.



4. MONITORAGGIO

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, pertanto ci si avvale di detta facoltà, fermo restando che il monitoraggio in materia di anticorruzione e trasparenza sarà effettuato secondo quanto previsto dalle disposizioni e dal PTPC vigenti.

5. ALLEGATI

Si allegano al presente PIAO per formarne parte integrante e sostanziale:

Tipologia atto	Estremi approvazione
Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 (Allegato 1)	- Delibera di Giunta comunale n. 112 del 18.11.2023
Sezione rischi corruttivi e trasparenza (Allegato 2)	- Presente atto
Obiettivi di accessibilità 2024 (Allegato 3)	- Delibera di Giunta comunale n. 26 del 23.03.2023
Piano azioni positive 2024/2026 (Allegato 4)	- Delibera di Giunta comunale n. 111 del 18.11.2023
Obiettivi di performance 2024 (Allegato 5)	- Presente atto
Codice di comportamento dei dipendenti (Allegato 6)	- Delibera di Giunta comunale n. 100 del 27.12.2022 - Delibera di Giunta comunale n. 105 del 28/10/2023
DUP 2024/2026 (Allegato 7)	- Delibera di Consiglio comunale n. 42 del 28.12.2023
Piano esecutivo di gestione (Allegato 8)	- Delibera di Giunta comunale n. 4 del 13.01.2024

