



Comune di Scarlino

Provincia di Grosseto

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2024 – 2026

*(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)*

Indice

Premessa	3
Riferimenti normativi.....	3
<u>Piano della formazione.....</u>	<u>4</u>
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026.....	7

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 mission 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 (PIAO), 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 e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e 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, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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 presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative

a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;

e) 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.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 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. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano della formazione

La formazione e l'aggiornamento del personale sono fattori indefettibili e basilari, parti integranti e concrete dell'organizzazione del lavoro in generale ed elementi determinanti per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

Formazione ed aggiornamento rivestono un ruolo primario, oltre che per il mantenimento delle competenze esistenti e l'acquisizione di nuove, anche come motore di crescita e innovazione.

In tale prospettiva, l'obiettivo principale della formazione (da intendersi comprensiva anche dell'aggiornamento) viene ad essere quello della valorizzazione delle risorse umane, intesa come promozione della competenza fondata non solo sulle conoscenze e capacità di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, leva essenziale per il raggiungimento degli obiettivi ed il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

Il Piano della formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi di formazione ed aggiornamento da realizzare nel corso del triennio oggetto del Piano medesimo.

Attraverso la predisposizione del Piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti, adeguandole a quelle necessarie al conseguimento degli obiettivi

programmatici dell'Ente, per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

Il piano formativo tiene conto delle indicazioni contenute nella direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre del 2023, in particolare del punto 5), in merito all'assegnazione al personale dirigenziale di “obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato”, per un totale annuo minimo di 24 ore per ciascuna attività (formazione per accrescere le proprie competenze trasversali e per la definizioni di piani individuali ai fini dello sviluppo individuale e professionale).

La formazione deve essere suddivisa in formazione di base, formazione specialistica trasversale, formazione continua, formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e la formazione obbligatoria in materia di sicurezza.

La formazione di base è rivolta soprattutto al personale neoassunto o al personale trasferito ad altro servizio a seguito di processi di mobilità o di riconversione professionale.

La formazione specialistica trasversale riguarda azioni formative rivolte al personale dipendente di varie categorie e profili professionali sulle materie di più estesa applicazione intersettoriale.

In aggiunta a tale formazione, nel corso dell'anno potranno essere organizzati anche eventi formativi o corsi di aggiornamento rivolti al personale interno in occasione di modifiche riguardanti i processi interni o nuovi regolamenti e disposizioni di servizio.

La formazione continua riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente locale. Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

Per *la formazione in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza*, il relativo Responsabile predispone il Piano annuale di formazione inerente le attività sensibili alla corruzione/malamministrazione. La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. L'indicazione nominativa del personale interessato sarà approvata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di settore. La frequenza ai corsi è considerata obbligatoria.

Per *la formazione obbligatoria in materia di sicurezza*, sono da considerare in generale i seguenti ambiti:

- Corso sulla sicurezza sul lavoro per neoassunti / tirocinanti - Aggiornamento periodico lavoratori - Formazione addetti emergenza (prevenzione incendio) - Formazione addetti emergenza (primo soccorso)
- Aggiornamento periodico addetti emergenza (prevenzione incendio) - Aggiornamento periodico addetti emergenza (primo soccorso) - Corso per rischio specifico di mansione lavorativa.

Offerta formativa tramite siti istituzionali

Il Comune promuove l'offerta formativa “on-line” attraverso l'indicazione iniziale di alcuni siti istituzionali di carattere gratuito e liberamente accessibili da tutto il personale.

Questa modalità permette di accrescere le professionalità presenti e operanti nella Pubblica Amministrazione, siano essi con certificazione finale che con attestato di partecipazione.

Verrà promossa la partecipazione del personale dipendente ai corsi organizzati dalla Scuola di Formazione Enti Locali della Provincia di Grosseto, essendo il Comune di Scarlino tra gli enti aderenti alla Convenzione per la gestione associata di formazione ed aggiornamento del personale, come di recente rinnovata con atto di Consiglio comunale n. 2 del 31 marzo 2022.

Inoltre, la formazione avverrà mediante la partecipazione a corsi organizzati da Enti sovracomunali (ad esempio Regione Toscana), da scuole di formazione pubbliche o private e da Associazioni nazionali di particolare importanza (ad esempio ANCI, ANUSCA).

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.
In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Scarlino

Indirizzo: Via Martiri D'Istia n.1 – 58020 Scarlino (GR)

Codice fiscale: 80001830530 – Partita IVA 00186560538

Sindaco: Travison Francesca

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 45

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3790

Telefono: 0566 38511

Sito internet: www.comune.scarlino.gr.it

PEC: comunedisarlino.protocollo@legalmai.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di valore pubblico programmazione	Documento Unico di Programmazione 2024-2026, di cui alla deliberazione n.24 del 27/12/23 del Consiglio comunale.
Sottosezione di programmazione Performance	<p>Piano della <i>performance</i> 2024-2026, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 76 del 07/06/2024.</p> <p>Piano delle azioni positive 2023-2025, di cui alla deliberazione della Giunta comunale n.109 del 23/06/2023. Il piano soddisfa i requisiti richiesti dall'art.6, comma 2, lettera g) del D.L. n. 80/2021 riguardo “le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere”</p>
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 28/04/2022. Lo stesso piano è stato confermato per l'anno 2023 e di nuovo per l'anno 2024 con la deliberazione della Giunta comunale n.6 del 30/01/24.</p> <p>Si è tenuto conto nel Piano del nuovo valore della soglia sotto a € 1.000.000.</p> <p>Sono state adottate le azioni reputate ottimali per valorizzare e tutelare le specificità del P.N.R.R.</p>

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Struttura organizzativa di cui alla deliberazione della Giunta comunale n.87 del 16/06/2017.
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	<p>Previsioni inerenti la programmazione triennale 2024-2026 del fabbisogno di personale permanente:</p> <p>Anno 2024 - Nell'invarianza del numero delle unità di personale rispetto al 31.12.2023, è previsto il completamento delle progressioni verticali attivate nel 2023 come da deliberazione di Giunta comunale n. 157 del 7 novembre 2023, altresì le compensazioni delle cinque fuoriuscite che si verificheranno nel corso dell'anno: precisamente delle fuoriuscite - per pensionamento - dal 1° aprile 2024 di un funzionario nell'ambito della gestione delle funzioni delegate e dal 1° ottobre 2024 di un funzionario nel settore Vigilanza della gestione comunale, della fuoriuscita - per mobilità volontaria ex articolo 30 del decreto legislativo n. 165/2001 - dal 1° aprile 2024 di un istruttore tecnico nel settore Lavori pubblici e politiche ambientali, nonché della fuoriuscita - per dimissioni - dal 31 luglio 2024 di un funzionario nel settore Servizi Economici e Finanziari della gestione comunale, altresì della possibile fuoriuscita - per mobilità volontaria ex articolo 30 del decreto legislativo n. 165/2001 - entro il 31 dicembre di un istruttore nel Settore Vigilanza. Le compensazioni del funzionario della gestione delle funzioni delegate e del funzionario del settore Vigilanza saranno effettuate mediante procedure rivolte a personale esterno per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato, tra cui la selezione unica ai sensi dell'art. 3 bis D.L. n. 80/2021; la compensazione dell'istruttore tecnico sarà effettuata mediante scorrimento di graduatoria approvata ad esito di selezione unica (ai sensi del citato art. 3 bis) per tale profilo; la compensazione del funzionario del settore Servizi Economici e Finanziari sarà effettuata mediante scorrimento di graduatoria approvata da altro Ente per tale profilo; l'eventuale compensazione dell'istruttore del settore Vigilanza sarà effettuata mediante scorrimento di graduatoria in corso di</p>

validità. Il costo dell'operazione nel differenziale stipendiale tra l'1.01.2024 ed il 31.12.2024 risulta essere neutro al netto della liberazione di alcune risorse a favore del fondo derivante dagli inquadramenti nei livelli intermedi di categoria.

Anno 2025 - Nell'invarianza del numero delle unità di personale rispetto al 31.12.2024, sono previste le compensazioni delle due fuoriuscite per pensionamento che si verificheranno dal 1° gennaio 2025, l'una di un funzionario nel settore Lavori pubblici e politiche ambientali della gestione comunale, l'altra di un operaio forestale nella gestione delle funzioni delegate. La compensazione del funzionario sarà effettuata mediante procedura rivolta a personale esterno per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato, tra cui la selezione unica ai sensi dell'art. 3 bis D.L. n. 80/2021; la compensazione dell'operaio forestale sarà effettuata mediante scorrimento di propria graduatoria per tale profilo approvata con determinazione dirigenziale n. 580 del 18 luglio 2023.

Occorre prevedere inoltre la compensazione di una unità, a partire dal luglio 2025, presso il settore Segreteria e Personale, area degli istruttori, qualora il personale in uscita con diritto alla conservazione del posto (ai sensi dell'art. 60, comma 6, lettera a), del CCNL 16 novembre 2022) non si avvallesse di tale diritto.

Il costo dell'operazione nel differenziale stipendiale tra l'1.01.2025 ed il 31.12.2025 risulta essere neutro al netto della liberazione di alcune risorse derivante dagli inquadramenti intermedi di categoria/livello.

Anno 2026 - Non si prevedono assunzioni di ruolo.

Questa operazione inerente il fabbisogno di personale permanente per gli anni 2024-2025 sopradescritta, coerente con i limiti e parametri stabiliti dalla normativa vigente, trova corrispondente previsione finanziaria all'interno del D.U.P. 2024-2026 approvato in data 27 dicembre 2023 con atto di Consiglio comunale n. 24 e già oggetto di parere da parte del revisore dei conti.

	<p>Va da sé che una eventuale riduzione di queste sette unità, derivante dalla loro mancata sostituzione, intaccherebbe il fabbisogno operativo della struttura.</p> <p>Previsioni inerenti la programmazione triennale 2024-2026 del fabbisogno di personale temporaneo:</p> <p>Anno 2024: assunzione a tempo pieno e determinato per sei mesi presso il settore Segreteria e Personale, per l'esigenza temporanea di sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto (ai sensi dell'art. 60, comma 6, lettera a), del CCNL 16 novembre 2022); il ricorso a tale assunzione avviene nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, ossia della spesa sostenuta per le assunzioni flessibili nell'anno 2009, pari ad euro 206.474,60</p> <p>Anni 2024, 2025 e 2026: assunzione a tempo determinato e pieno per il periodo estivo di istruttori (ex cat. C) presso il settore Vigilanza, precisamente quattro unità per quattro mesi ciascuna, per esigenze di carattere stagionale, con finanziamento della spesa con i proventi contravvenzionali ai sensi del Codice della Strada, mediante utilizzo della graduatoria di cui alla selezione unica (ai sensi dell'art. 3 bis D.L. n. 80/2021). Questa operazione inerente il fabbisogno di personale temporaneo per gli anni 2024-2026, coerente con i limiti e parametri stabiliti dalla normativa vigente, trova corrispondente previsione finanziaria all'interno del D.U.P. 2024-2026 approvato in data 27 dicembre 2023 con atto di Consiglio comunale n. 24 e già oggetto di parere da parte del revisore dei conti.</p> <p>La spesa derivante dall'attuazione del presente Piano del Fabbisogno di personale 2024-2026 trova copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2024-2026 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 25 del 27 dicembre 2023.</p>
Sottosezione di programmazione	Direttiva del Segretario comunale del

Organizzazione del lavoro agile	<p>21/10/2020, prot.n.14218, per l'applicazione del "Lavoro Agile in Emergenza" all'interno del Comune di Scarlino durante il periodo emergenziale epidemiologico da COVID-19;</p> <p>Accordi individuali per prestazioni in lavoro agile all'interno dei vari settori amministrativi.</p> <p>Tale modalità di lavoro sarà attuata in maniera compiuta, come indicato tra gli obiettivi del Settore Segreteria e Personale. attraverso un Regolamento che includa le disposizioni del recente C.C.N.L. 2019-2021 delle funzioni locali, approvato il 16 di novembre 2022.</p>
--	---

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";

secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

ATTI COSTITUENTI IL PIAO:

- Documento Unico di Programmazione (D.U.P.);
- Piano della *performance*;
- Piano delle azioni positive;

- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024;
- deliberazione della Giunta comunale n.6 del 30/01/24 di conferma per il 2024 del Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024;
- Riorganizzazione organigramma;
- Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e sua variazione.