

Comune di Monte Giberto
Provincia di Fermo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2025-2027

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

Indice

PREMESSA	4
RIFERIMENTI NORMATIVI	4
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	
1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione.....	6
1.2 Organigramma dell'Ente.....	5
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico	6
2.2. Performance.....	6
2.2.1 Performance individuale.....	6
2.2.2 Performance Organizzativa di Ente	6
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	7
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	8
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	8
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	8
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	9
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	9
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....	9
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:	9
4. MONITORAGGIO	
ALLEGATO 1 – Piano Obiettivi 2025	
ALLEGATO 2 – Piano delle Azioni Positive 2025/2027	
ALLEGATO 3 – Piano del lavoro agile	
ALLEGATO 4 – Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026:	
5.1 dotazione organica	
5.2 piano triennale di fabbisogno del personale	
ALLEGATO 5 - Piano della Formazione	

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 2025-2027, la cui nota di aggiornamento è stata approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 27.02.2025, ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 27.02.2025.

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

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Monte Giberto

Indirizzo: Piazza della Vittoria 1 63846 Monte Giberto FM

Codice fiscale: 81001970441

Sindaco: Giovanni Palmucci

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 4 (di cui 2 a tempo parziale)

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 729

Telefono: 0734 630047

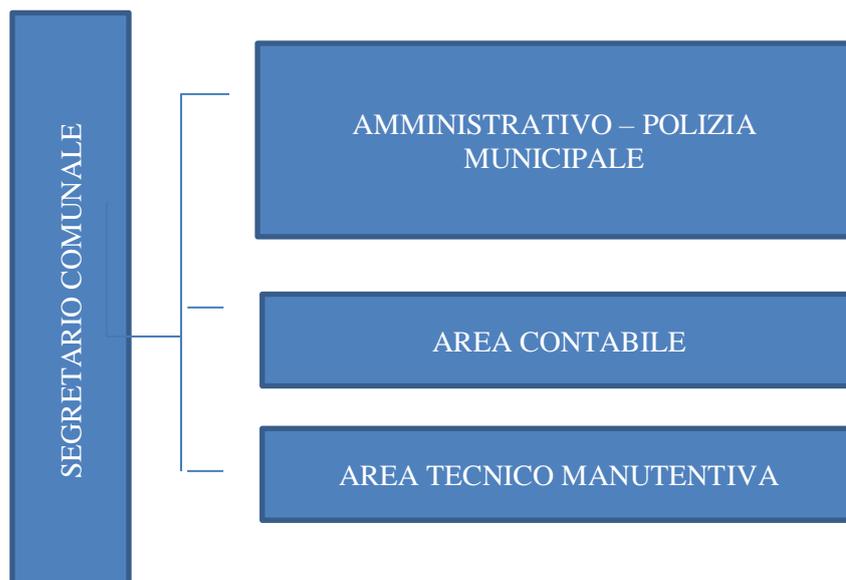
Sito internet: [https:// www.comune.montegiberto.fm.it/it](https://www.comune.montegiberto.fm.it/it)

E-mail: info@pec.montegiberto.net

PEC: info@pec.montegiberto.net

1.2 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito dal Regolamento Uffici e Servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 41 del 21.06.2003 e da ultimo modificato con deliberazione di G.C. n. 77 del 29.11.2018.



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, la cui nota di variazione è stata adottata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 27.02.2025 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

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.

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.

Con deliberazione Giunta Comunale n. 42 del 31/05/2011 è stato approvato il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa dell'Ente in adeguamento al D.Lgs 150/09.

Ciascun responsabile provvederà con proprio atto all'assegnazione degli obiettivi al personale assegnato.

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance si rimanda ai paragrafi che seguono.

2.2.1 Performance individuale

Per la performance individuale si rinvia all'**Allegato n. 1** "Piano degli obiettivi 2025" contenente le schede relative agli obiettivi 2025 dei titolari di Elevate Qualificazioni.

2.2.2 Performance Organizzativa di Ente

Per quanto concerne gli obiettivi organizzativi dell'ente, occorre far riferimento alla nota di variazione del Documento Unico di Programmazione, che si richiama integralmente, approvato con Delibera n. 9

del 15.02.2024, che si richiama integralmente.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Con avviso del 24/01/2024 con scadenza 05/02/2024, pubblicato sul sito del Comune e collegato al percorso Home/Amministrazione trasparente/ Disposizioni generali/ Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, si è avviata la fase di consultazione per il piano triennale della corruzione del Comune di Monte Giberto, nel rispetto dei principi di cui al PNA 2022 e delle modifiche a questo apportate, in ambito di obblighi di pubblicazione, con Delibera Anac n. 582 del 13 dicembre 2023.

Con Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 l'Anac ha provveduto all'Aggiornamento 2024 PNA 2022 dopo aver provveduto a consultazione pubblica con avviso del 24/12/2024. Visto che non sono stati segnalati fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative nel corso dell'ultimo anno e si ha termine un anno per l'adeguamento al nuovo PTPCT, con il presente Piano si conferma il PTPCT approvato lo scorso anno. **Si rimanda al PTPC 2024-2026 ed ai suoi Allegati: A, B, C, C1, D, D1 e 2f, approvato con Delibera di Giunta n. 35 del 06/04/2024.**

A completezza, si informa che l'Anac ha modificato 3 schede di pubblicazione in amministrazione trasparente con Delibera n. 495/2024 del 25/09/2024. Precisamente, le schede coinvolte dalle modifiche sono:

- Organismi indipendenti di valutazione (OIV);
- Organi di revisione;
- Organi di controllo.

Nella delibera in parola, l'ANAC concede alle amministrazioni/enti un periodo transitorio di 12 mesi, per procedere all'aggiornamento delle sezioni AT rispetto ai predetti schemi relativi agli artt. 4-bis, 13 e 31. Ciò al fine di venire incontro alle esigenze manifestate dalle amministrazioni/enti di avere maggiore tempo per adeguare i propri sistemi. Al termine di tale periodo, i dati dovranno essere pubblicati in conformità agli standard adottati da ANAC. Quest'ultima potrà - al termine del periodo indicato - esercitare la propria attività di vigilanza verificando il mancato utilizzo dei già menzionati schemi.

Si precisa che durante il periodo transitorio la sospensione dell'attività di vigilanza di ANAC sarà circoscritta alla sola mancata conformità ai tre schemi, quale modalità di rappresentazione del dato oggetto di pubblicazione obbligatoria, ma non comporterà il venir meno dell'obbligo, per i soggetti tenuti, di rispettare le prescrizioni dettate dai medesimi artt. 4-bis, 13 e 31 del d.lgs. n. 33/2013.

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.

Il piano azioni positive triennio 2025/2027 è stato trasmesso alla Consigliera pari opportunità della provincia di Fermo con Prot. 1004 del 19/03/2025. Alla data di approvazione del presente atto, non sono intervenute eccezioni di sorta dalla Consigliera pari opportunità. Si rimette il Piano all' "Allegato 2", che con il presente atto si conferma non essendo intervenute alcune modifiche rispetto allo scorso anno.

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.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

È importante precisare che l'ente ha partecipato ai seguenti bandi per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR PA DIGITALE 2026) ricevendo i relativi finanziamenti:

- 1- PNRR_REALIZZAZIONE PROGETTO 1.4.1 - ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI" - M1C1 Investimento 1.4 "Servizi e cittadinanza digitale" Finanziato dall' UE Next Generation EU CUP B71F22001520006 - 79.922,00 Euro
- 2- REALIZZAZIONE PROGETTO "ABILITAZIONE AL COUD " Investimento 1.2
- 3- PNRR_REALIZZAZIONE PROGETTO 1.4.4 - "SPID E CIE" - M1C1 Investimento 1.4 "Servizi e cittadinanza digitale" Finanziato dall' UE Next Generation EU - CUP B71F22001860006 14.000,00 PNRR_REALIZZAZIONE PROGETTO 1.4.3 "Pago PA" - M1 C1 Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale" Finanziato dall'UE Next Generation EU - CUP B71F22002870006. 1.821,00 Euro
- 4- PNRR_REALIZZAZIONE PROGETTO 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni (settembre 2022)" - PNRR M1C1 Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale" Finanziato

dall'Unione Europea – Next Generation UE - CUP B71F22004230006. E 620/4

Gli affidamenti sono stati eseguiti correttamente e sono stati raggiunti tutti i target e milestones previsti da ciascun bando. A seguito dell'asseveramento positivo da parte del ministero per la transazione digitale sono stati erogati all'Ente i relativi finanziamenti.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

Il Comune di Monte Giberto ha approvato lo scorso anno un regolamento dedicato al lavoro agile (che qui si rimette in **Allegato 3**).

Si dà atto che la presente sottosezione è stata oggetto di comunicazione in data 07/03/2024 (prot. 907/2024) alle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. 1) del CCNL del 16.11.2022.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 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.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025/2027 è allegato al presente documento.

Per il dettaglio rispetto alla normativa si rimanda all'**Allegato 4** contenente:

4.1 dotazione organica

4.2 piano triennale di fabbisogno del personale

Con verbale n. 4 del 22/03/2025, al prot. 1089 del 26/03/2025, il Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, ha fornito attestazione in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

Si dà atto che la presente sottosezione è stata oggetto di comunicazione alle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. 1) del CCNL del 16.11.2022 con prot. 1005 del 19/03/2025.

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

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Si ritiene prioritario lo svolgimento di attività formative in ambito informatico, in tema appalti/contratti pubblici (in virtù dell'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici) e in materia di anticorruzione e trasparenza. Si rinvia all'allegato (**Allegato 5**) Piano della formazione

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

L'amministrazione fornisce annualmente ai propri dipendenti i corsi obbligatori in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e della illegalità i quali prevedono un test finale con il rilascio di un attestato.

Inoltre il Comune ha effettuato corsi di formazione per preposti in materia di sicurezza sul luogo di lavoro e primo soccorso.

Giusta direttiva del Ministro Zangrillo del 29/01/2024, i dipendenti pubblici sono tenuti a 40 ore di formazione annuale, realizzabili anche attraverso la piattaforma ministeriale Syllabus, disponibile gratuitamente. Si intende pure valutare il ricorso a piattaforme specialistiche in materia di appalti per garantire il mantenimento della qualificazione nell'esecuzione della stazione appaltante, obbligo imposto con decorrenza dal 1° gennaio 2025 e ex Allegato II.4 del D.Lgs. 36/2023.

Per il Segretario Comunale sono previste diverse ore di formazione obbligatoria definite dell'Albo Nazionale, sia in modalità webinar che in presenza.

4. MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si suggerisce in ogni caso di provvedere ad elaborare ed attuare la sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti. Sulla base delle indicazioni fornite dal D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30.09.2025, indicando:
 - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo

degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.

3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.