



**Città di MARTINSICURO**

**Piano Integrato di Attività e  
Organizzazione (PIAO)  
2022-2024**

## Sommario

Premessa .....	3
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione .....	4
Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	4
2.1 Valore pubblico .....	4
2.2 Performance .....	5
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	6
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano .....	6
3.1 Struttura organizzativa .....	7
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	7
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	8
3.3.1 Formazione del personale .....	8
Sezione 4: Monitoraggio .....	8

## Premessa

L'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, al fine di *assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso*, ha previsto per le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio, per l'anno 2022 la scadenza è fissata al 31 dicembre 2022.

Ai sensi dell'art. 1 del DPR n. 81 del 24 giugno 2022, il PIAO assorbe i seguenti adempimenti:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);
- c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Sempre ai sensi del citato DPR, è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

Il termine di approvazione del PIAO è stato, inizialmente, differito al 30 aprile 2022 dall'art. 1, comma 12, del DL n. 228/2021 (decreto *milleproroghe*), il quale ha introdotto il comma 6-bis all'art. 6 del DL n. 80/2021 nei termini che seguono: *In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*. Successivamente l'art. 7, comma 1, lett. a), n. 1), D.L. 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, ha modificato il comma 6 bis del DL n. 80/2021 prevedendo espressamente che *in sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni*. Successivamente l'art. 8, comma 3 decreto Ministero per la Pubblica Amministrazione del 24 giugno 2022 ha previsto che *in sede di prima applicazione, il termine [per l'adozione del Piano] è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di*

previsione, di conseguenza, il termine per l'adozione del PIAO 2022-2024 è fissato al 31 dicembre 2022.

In fase di prima applicazione il PIAO 2022-2024 recepisce gli strumenti di programmazione 2022-2024 già approvati dall'Ente e segnatamente:

- a) Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 07/06/2022 e successiva modifica assegnazione finanziaria ai Responsabili con deliberazione n. 129 del 04/08/2022;
- b) Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2022-2024 approvato con deliberazione n. 63 del 29/04/2022;
- c) Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 21 del 24/02/2022 e aggiornato con deliberazione n. 103 del 07/07/2022;
- d) Piano delle Azioni Positive 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 175 del 23/12/2021;
- e) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) 2022-2024 approvato con deliberazione di G.C. n. 9 del 04/02/2022;
- f) Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 17 del 29/01/2019.

## Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

<b>Amministrazione pubblica</b>	<i>Comune di Martinsicuro</i>
<b>Indirizzo</b>	<i>Via Aldo Moro 32/A - 64014 Martinsicuro (TE)</i>
<b>PEC</b>	<i>protocollo.martinsicuro@pec.it</i>
<b>P.IVA / C.F.</b>	<i>00505580670 / 82001180676</i>
<b>Sito web</b>	<i><a href="https://www.comune.martinsicuro.te.it">https://www.comune.martinsicuro.te.it</a></i>

## Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

### 2.1 Valore pubblico

In questa sottosezione, l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione.

Tale sezione sarà oggetto di specifico aggiornamento in seguito alla presentazione delle Linee programmatiche di mandato 2022/2027 della neo eletta Amministrazione comunale.

### Trasformazione e transizione digitale: semplificazione e digitalizzazione

L'articolo 3, comma 1, punto 3) del D.M. 24 giugno 2022 prevede che nella Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione del PIAO venga fornito il dettaglio delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale.

L'Agenda Semplificazione 2022-2026 focalizza l'attenzione su tre linee di intervento:

È semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure;

È velocizzazione delle procedure;

È semplificazione e digitalizzazione.

Con specifico riferimento alla linea di intervento dedicata dall'Agenda alla semplificazione ed alla digitalizzazione delle procedure, ad oggi le attività in corso sono relative alla "Digitalizzazione delle procedure per edilizia ed attività produttive e operatività degli sportelli unici", con specifiche azioni volte a garantire la piena digitalizzazione dei procedimenti amministrativi di competenza dello Sportello unico delle attività produttive (SUAP) e dello Sportello unico dell'edilizia (SUE), anche mediante l'interoperabilità dei flussi documentali e degli schemi dati tra amministrazioni.

Nel corso del 2022 il Comune di Martinsicuro ha implementato ulteriori misure di digitalizzazione consistenti in:

- a) avviamento iniziale e attivazione di n. 10 servizi digitali sull'App IO, l'applicazione mobile che consente di accedere in modo semplice e sicuro ai servizi pubblici digitali, locali e nazionali, direttamente da smartphone;
- b) accreditamento tramite AgID al Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID), sistema di accreditamento unico ai servizi online della Pubblica Amministrazione e dei privati aderenti;
- c) attivazione di ulteriori codici tassonomici per il pagamento di servizi erogati dall'Ente tramite PagoPA, la piattaforma digitale che ti permette di effettuare pagamenti verso la Pubblica Amministrazione e non solo, in maniera trasparente e intuitiva;
- d) digitalizzazione delle iscrizioni ai servizi scolastici (refezione e trasporto);
- e) nuova piattaforma per la prenotazione online degli appuntamenti con gli uffici.

Infine, si richiama integralmente il Piano delle Azioni Positive (PTAP), approvato con D.G.C. n. 175 del 23 dicembre 2021 (vedi allegato), che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) nelle modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

## **2.2 Performance**

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia di cui al Capo II del d.lgs. 150/2009 è stata approvata dalla Giunta Comunale, per il 2022, con deliberazione n. 91 del 07/06/2022 ad oggetto *“Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024”* e modificato con deliberazione n. 129 del 04/08/2022 ad oggetto *“Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 - Modifica assegnazione finanziaria ai responsabili delle aree”*.

La relazione sulla performance è contenuta nel documento allegato al Dup denominato *“Stato di attuazione dei programmi e dei progetti di investimento al 31-12-2021”*, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 25 febbraio 2022 ai fini della successiva presentazione al Consiglio Comunale unitamente al Bilancio di Previsione 2022-2024.

La valutazione della performance organizzativa si misura attraverso la valutazione dell'Ente come struttura organizzativa nel suo complesso e si articola su più dimensioni, finanziaria, organizzativa e raggiungimento dei risultati programmati.

La Performance individuale, come sopra indicato, misura il contributo fornito da ciascuna persona, in termini di risultato e di comportamenti.

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

Per l'anno corrente i contenuti della presente sezione del piano faranno riferimento al Piano di Prevenzione della Corruzione 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.63 del 29 aprile 2022 (vedi allegato). Esso muove dai precedenti Piani costituendone il naturale proseguimento ed implementazione e si realizza mediante la pianificazione delle misure obbligatorie, aggiornate annualmente in base alle risultanze delle attività, la tempistica, la responsabilità e i contenuti nella logica di un continuo miglioramento nel processo di gestione del rischio e di massimo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati oltre ad evidenziare il crescente impegno volto all'integrazione con il Piano della performance.

Il Piano 2022-2024 tiene conto delle indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), con particolare riferimento al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA), rimasto in consultazione sul sito web dell'Autorità dal 24 luglio 2019 al 15 settembre 2019 e approvato con delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019. Il PNA 2019 supera le indicazioni contenute nelle Parti Generali dei PNA e degli Aggiornamenti fino ad oggi adottati ed è composto altresì, da un allegato metodologico che integra e aggiorna le indicazioni fornite nei precedenti Piani alla luce dei principali standard internazionali di risk management. Tale allegato diviene pertanto l'unico strumento metodologico da seguire per la parte del Piano relativa alla gestione del rischio corruttivo, utilizzando un approccio valutativo di tipo qualitativo, che il Comune di Martinsicuro adotta dal 2020, anno in cui è stata realizzata la mappatura dei processi e degli eventi rischiosi con l'attribuzione a ciascun processo del relativo grado di rischiosità.

Si rimanda all'allegato PTPCT 2022-2024 per la definizione dei contenuti dei rischi corruttivi e della trasparenza previsti dal PIAO, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

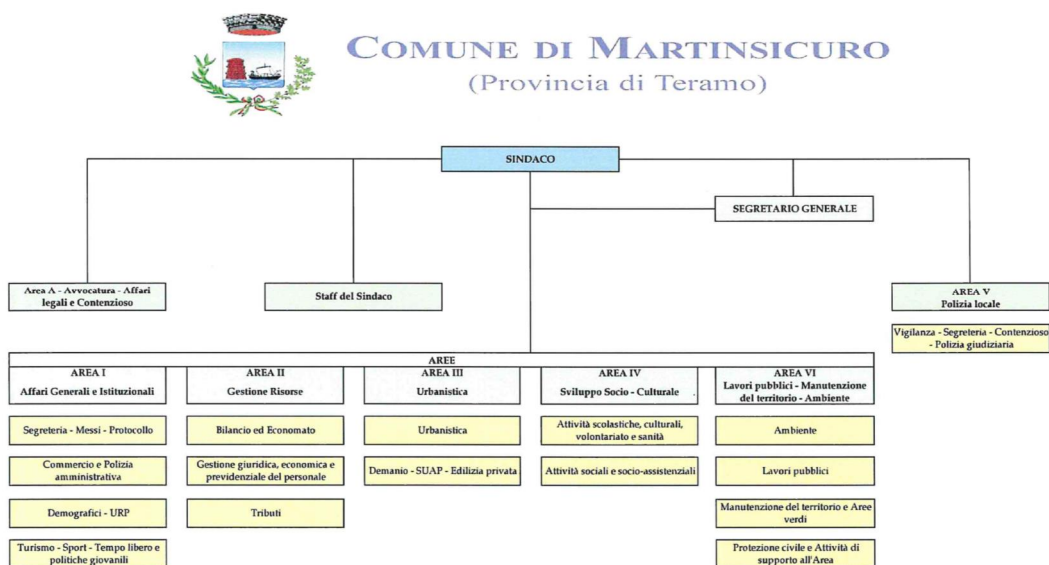
## **Sezione 3: Organizzazione e capitale umano**

Elemento cardine del PIAO è il capitale umano, l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che operano e compongono l'Ente, figure chiave e valore dell'Amministrazione. In tale ottica il DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), definisce che all'interno dello strumento di programmazione

deve essere evidenziata la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale e alla lettera c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.

### 3.1 Struttura organizzativa

L'attuale assetto organizzativo del Comune di Martinsicuro è rappresentato dal seguente organigramma:



### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

A seguito dell'emergenza sanitaria iniziata nel 2020, l'Ente ha applicato il istituto del lavoro agile previsto dalla normativa emergenziale, che limitava la presenza del personale nelle sedi di lavoro alle sole attività indifferibili. La disciplina del lavoro agile emergenziale, inizialmente molto semplificata, si è poi adattata alle varie fasi dell'epidemia e alla normativa nazionale che si è succeduta in materia.

Successivamente l'Ente ha istituzionalizzato il Lavoro agile quale modalità ordinaria di espletamento dell'attività lavorativa con l'adozione del Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA), con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 4 febbraio 2022, che qui si richiama integralmente e si allega quale parte integrante e sostanziale del PIAO.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e le strategie in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, tenuto conto del rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

In ottemperanza a quanto disposto dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera c), si definiscono le necessità e le modalità di reclutamento del personale per il prossimo triennio, si richiamano integralmente nel presente documento il Piano Triennale dei Fabbisogno di Personale 2022-2024, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 21 del 24/02/2022 e aggiornato con deliberazione n. 103 del 07/07/2022, che si allegano al presente documento per divenirne parte integrante e sostanziale.

#### 3.3.1 Formazione del personale

In ottemperanza a quanto disposto dal DL n. 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), il presente Piano definisce gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Il nesso tra priorità dell'Ente e contenuti del Piano formativo è, quindi, dato dal fatto che le competenze create o rafforzate dalla formazione prevista mettano in grado i destinatari della formazione di contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente.

Pertanto, alla luce di quanto sopraesposto e della normativa vigente sono definite, per il triennio 2022-2024, le seguenti quattro Linee di intervento, nell'ambito delle quali saranno previsti a cura dei Responsabili di Area, interventi formativi finalizzati allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale:

- a) Formazione Anticorruzione e Trasparenza;
- b) Aggiornamento professionale e formazione specialistica;
- c) Formazione per la sicurezza sul lavoro;
- d) Formazione di ingresso (privacy, ecc.).

## Sezione 4: Monitoraggio

In questa sezione sono indicati strumenti e modalità di monitoraggio del PIAO, in particolare:

- Il valore pubblico trova riferimento negli indirizzi e obiettivi strategici della Sezione Strategica del DUP 2022-2024. Quest'ultimo è soggetto a monitoraggio in corso d'opera, oltre che in fase di metà e fine mandato, come risulta dal documento "Stato di attuazione dei programmi e dei progetti di investimento" allegato al DUP a cui si rinvia.
- Il monitoraggio avviene secondo le indicazioni di ANAC e nelle modalità descritte nel Piano di Prevenzione della Corruzione 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 29 aprile 2022 (vedasi allegato).



Costituiscono allegati quale parte integrante e sostanziale del presente PIAO 2022-2024 i seguenti documenti di programmazione:

- a) Peg 2022-2024 per la parte obiettivi (comprensivo della 1<sup>a</sup> variazione)
- b) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024
- c) Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024
- d) Piano delle Azioni Positive 2022-2024
- e) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2022
- f) Stato di attuazione dei programmi e dei progetti di investimento al 31/12/2021