

*Comune di Sorano*

*Provincia di Grosseto*

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE  
2022 – 2024**

*(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)*

Approvato con delibera della Giunta Comunale n. 112 del 29/12/2022

## **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatrice 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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

## **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 Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024**

##### **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Il comune di Sorano è un ente territoriale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 267/2000. L'ente locale ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e amministrativa, nonché autonomia impositiva e finanziaria nell'ambito dei propri statuti e regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica. E' inoltre titolare di funzioni proprie e di quelle conferite loro con legge dello Stato e della regione, secondo il principio di sussidiarietà. L'ente svolge le funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalla autonoma iniziativa dei cittadini e delle loro formazioni sociali. Spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze. Il comune gestisce i servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica i quali sono attribuiti al sindaco quale ufficiale del Governo, ai sensi dell'articolo 54 del d.lgs. 267/2000.

I servizi erogati dall'ente sono consultabili al sito istituzionale [www.comune.sorano.gr.it](http://www.comune.sorano.gr.it)

Il Comune di Sorano facendo parte dell'Unione dei Comuni Montani Colline del Fiora eroga alcuni servizi in forma associata, di seguito elencati:

1. Protezione civile; 2. Vincoli forestali, paesaggistici, idrogeologici ecc. ; 3. Sociale 4. Suap; 5. Statistica. 6. CUA

## SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### COMUNE DI SORANO

**INDIRIZZO:** PIAZZA DEL MUNICIPIO N.15 58010 SORANO(GR)

**CODICE FISCALE E PARTITA IVA:** 00099190530

**NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE:** N. 18

(fra cui un Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D (art. 110 CO.1 tuel) part-time al 50%

**NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE:** N. 3116

**TELEFONO:** 0564-633023

**SITO INTERNET:** [WWW.COMUNE.SORANO.GR.IT](http://WWW.COMUNE.SORANO.GR.IT)

**E-MAIL:** INFO@COMUNE.SORANO.GR.IT

**PEC:** [COMUNE.SORANO@CERT.LEGALMAIL.IT](mailto:COMUNE.SORANO@CERT.LEGALMAIL.IT)

**CODICE ISTAT** 053026

**CODICE  
CATASTALE** I841

**GIUNTA** **SINDACO** VANNI PIERANDREA  
**VICESINDACO** BUZI LUIGI  
**ASSESSORI:** BURCHIELLI LUCILLA, CARRUCOLA ROBERTO, PERUZZI  
TIZIANA

**VICESINDACO** **SINDACO** VANNI PIERANDREA  
BUZI LUIGI **VICESINDACO** BUZI LUIGI  
**ASSESSORI:** BURCHIELLI **CONSIGLIERI:** BURCHIELLI LUCILLA, CARRUCOLA ROBERTO, PERUZZI  
LUCILLA, CARRUCOLA TIZIANA, DOMENICHINI PIERLUIGI, GRILLO LUCIANO, GIUSTACORI  
ROBERTO, PERUZZI MICHELE, GIULIETTI GIORGIO, SANTARELLI ROBERTO, MAZZIERI  
TIZIANA FABIOLA, MONTANINI LAVINIA, SALETTI ANNALISA

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### Sottosezione di programmazione: Valore pubblico

Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 07 del 28/03/2022

Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 24/02/2022

### Sottosezione di programmazione: Performance

Il d.lgs. 150/2009, c.d. decreto Brunetta, ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficienza e la trasparenza della PP.AA. e a garantire elevati standard qualitativi ed economici dei servizi erogati. La misurazione e valutazione della performance oltre al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini è volto alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di

diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Le amministrazioni pubbliche sviluppano coerentemente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio il ciclo di gestione della performance in quanto vi è un nesso logico tra DUP, Bilancio di previsione finanziario e PEG in quanto con il Documento unico di programmazione (DUP) si gettano le basi per la definizione degli obiettivi da raggiungere nel triennio, valutando obiettivi strategici e strumenti operativi per il raggiungimento degli stessi. Con il Bilancio di previsione si definisce la capienza nei vari capitoli al fine di dare attuazione agli obiettivi definiti in sede di pianificazione strategica, i quali si riversano direttamente nel PEG assegnato ai vari responsabili, i quali sono tenuti a darne conto al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati, avendo a disposizione le risorse finanziarie, strumentali e umane.

Il piano della performance si articola ai sensi dell'art. 4, comma 2, del d.lgs. 150/2009 nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;*
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i responsabili delle Aree. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

L'Ente redige e pubblica sul sito istituzionale ogni anno entro il 31 gennaio, il Piano della performance e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Entro il 30 giugno viene redatta la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione che evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse.

Gli obiettivi da raggiungere su base annuale devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*

Gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei responsabili, verificano l'andamento delle performance in corso d'anno rispetto gli obiettivi prefissati, qualora fosse necessario si interviene a correzione dell'operato al fine di indirizzarlo verso il raggiungimento degli obiettivi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente è stato adottato dalla G.c. con atto n.

22 del 23/03/2017 per il personale titolare di posizione organizzativa e con G.C. n. 90 del 06.11.2013 per il solo personale dipendente non titolare di P.O.

La funzione di valutazione delle performance è svolta dal Nucleo di Valutazione di composizione monocratica dott. Mario Venanzi, art. 147 D.Lgs 267/00.

**Piano della Performance 2022-2024**

Parte finanziaria- Piano Economico Gestione (PEG) adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 34 del 11/04/2022

Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 16/06/2022

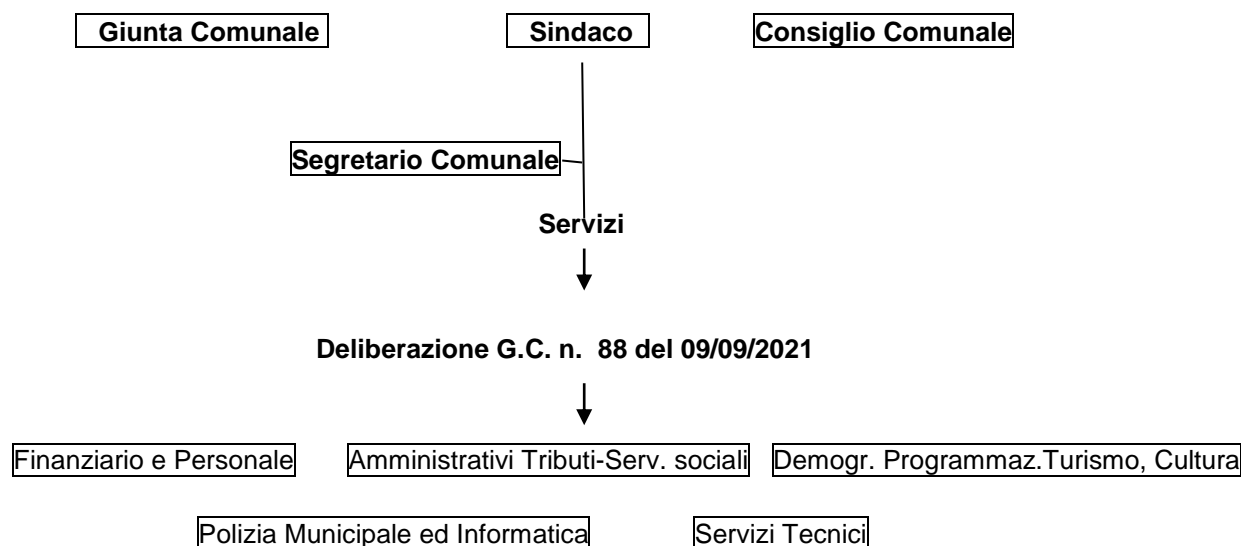
non essendo allegato al presente documento unico di programmazione e governance, si rinvia integralmente per i relativi contenuti

**Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza**

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 111 del 29/12/2022

**SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

**Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa**



**Sottosezione di programmazione  
Organizzazione del lavoro agile**

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera esso definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come

indicato nelle premesse delle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Sorano, sarà oggetto di regolamento nella riunione della delegazione trattante relativa al nuovo CDI normativo in linea con il nuovo CCNL 2019-2021, nell'attesa, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione: il POLA – lavoro agile- viene pertanto adottato in tal senso con l'adozione della delibera di Giunta Comunale che approva il presente Piano garantendo il livello qualitativo e quantitativo delle attività erogate, la rotazione del personale, la sicurezza delle connessioni, lo smaltimento degli arretrati e la fornitura di tecnologie adeguate.

**Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: Personale in servizio al 31/12/2021**

SERVIZIO	CATEGORIA	NUMERO	ALTRE TIPOLOGIE e note
Finanziario e Personale	C3	1	
	D4	1	
	D3	1	Art. 1 comma 557 Legge 311/2004 fino al 30/04/22
Amministrativi- Tributi- Servizi sociali	B5	1	
	D3	1	
Demografici, Programmazione, Turismo, Cultura, Beni Culturali	D5	1	
	D3	1	
	C1	1	
Polizia Municipale ed Informatica	C6	1	
	C5	1	
	B5	1	
Servizi Tecnici	D1	1	Art.110 co.1 d.lgs 267/00 part-time 50%
	D3	1	
	B8	1	
	B5	2	

	B3	2	Part-time 69,44%
--	----	---	------------------

Piano triennale del fabbisogno del personale 2022- 2024, di cui alle deliberazioni della Giunta Comunale n. 13 del 24/02/2022, n. 26 del 04/03/2022 (ricompresa nel DUP 2022-2024), n. 70 del 15/07/2022 e n. 91 del 13/10/2022.

#### **SEZIONE 4. PIANO PER RAZIONALIZZARE L'UTILIZZO DELLE DOTAZIONI STRUMENTALI ED INFORMATICHE**

Il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali ed informatiche, è stato adottato con delibera di Giunta comunale n. 24 del 04/03/2022

#### **SEZIONE 5. 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 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.