

COMUNE DI SAN VITTORE DEL LAZIO

Provincia di Frosinone



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 — 2025

(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 deliberazione di Giunta Comunale n. 105 del 09/11/2023

SOMMARIO

INTRODUZIONE	3
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	7
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	14
MONITORAGGIO	17

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di San Vittore del Lazio ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e 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”*. Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*. In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono:

- consentire un maggior coordinamento dell’attività programmatica dell’Ente e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell’attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Si tratta quindi di uno strumento dotato 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. A livello strategico è una sorta di *“mappatura del cambiamento”* che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR. L’anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l’Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati e ha previsto che la modalità integrata di pianificazione si sarebbe effettivamente attuata a decorrere dal P.I.A.O. 2023-2025.

Tenuto conto che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il Comune di San Vittore del Lazio ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 in data 20/10/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 75/2022 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscano:
 - gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
 - la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
 - 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’accredimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
 - gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
 - l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
 - le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle

amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;

- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- ai sensi dell'art. 7 del D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30.06.2022 il termine per l'aggiornamento del P.I.A.O. 2023/2025 era il 31.01.2023;
- con propria nota del 24.01.2023 ANAC ha comunicato che il termine per l'approvazione del PIAO è stato spostato al 31.03.2023 al fine di evitare difficoltà agli Enti per i tempi stretti di realizzazione e per far sì che i piani siano preparati adeguatamente e non frettolosamente e in maniera non approfondita
- l'art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante: *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, prevede come: In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
- il termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025 è fissato al 15.09.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 15.10.2023;
- il Comune di San Vittore del Lazio ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 31/08/2023;

L'Ente ritiene di approvare il P.I.A.O. una volta definiti i contenuti essenziali, riservando a successivo atto l'eventuale aggiornamento.

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto; con il presente atto si intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma annuale che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

Inoltre il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di San Vittore del Lazio ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1**SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Comune di	San Vittore del Lazio
Indirizzo	Via Santa Croce, 0
Recapito telefonico	0776335037
Fax	0776335453
Sito internet	https://www.comune.sanvittoredellazio.fr.it/
E-mail	info@comune.sanvittoredellazio.fr.it
PEC	info@pec.comune.sanvittoredellazio.fr.it
Codice fiscale/Partita IVA	81003270600/01552720607
Codice ISTAT	060070
Codice Catastale	I408
Sindaco	Avv. Nadia Bucci
Numero dipendenti al 31.12.2022	9
Numero abitanti al 31.12.2022	2445

AMMINISTRAZIONE**SINDACO**

Avv. Nadia Bucci

GIUNTA COMUNALE

Avv. Nadia Bucci - Sindaco

Sig. Roberto Bucci- Vice Sindaco

Prof. Amicare D'Orsi - Assessore

CONSIGLIO COMUNALE:

Avv. Nadia Bucci - Sindaco - Presidente del Consiglio

Sig. Francesco Paolo Giangrande

Sig. Roberto Bucci

Sig. Domenico Spennato

Sig. Vittorio Marcone

Sig. Antinoro Lanni

Sig. Eugenio Iannetta

Sig. ra Ornella Bucci

Prof. Amicare D'Orsi

Sig. Carlo Coppola

Sig. Antonio Forgione

Residenti al 31.12.2021: 2499

Residenti al 31.12.2022: 2445

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico¹

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto dei seguenti documenti:

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 10 del 08/06/2019;
- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 presentato con D.G.C. n. 62 del 13/07/2023 e approvato con D.C.C. n. 11 del 31/08/2023, consultabile al seguente link:

https://trasparenza.apkappa.it/sanvittoredellazio/index.php?option=com_content&view=article&id=78&Itemid=27

2.2 Performance²

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi

L'Ente ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 01/08/2023 il Piano della Performance 2023/2025 e il piano degli obiettivi 2023 (consultabile al seguente link:

https://trasparenza.apkappa.it/sanvittoredellazio/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=27

Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: il Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le

¹ Previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM 132_2022)

² Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150 del 2009. Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione in quanto giusta deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto "l'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3. D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co. 1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"

persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

L'organizzazione del Comune di San Vittore del Lazio vede la presenza femminile di 1 unità di personale sulle 8 unità (oltre al Segretario Comunale) attualmente in servizio presso l'Ente e presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Personale al 31/12/2022

	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
DONNE	1	0	0	0	1
UOMINI	4*	1**	1	2	8
TOTALE	5	1	1	2	9

* Di cui 2 a tempo determinato

** Di cui 1 a tempo determinato art.557 Legge 311/2004

Per quanto attiene, invece, la presenza femminile negli organi comunali, si registra quanto segue:

	Consiglio Comunale	Giunta Comunale
DONNE	2	1
UOMINI	9	2

L'Ente inoltre garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

Risultano adottate inoltre, modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Non ci sono posti, nella dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di San Vittore del Lazio valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente.

Al fine di promuovere pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica, nel triennio 2023/2025 l'Ente prevede di mantenere e/o raggiungere i seguenti obiettivi, contenuti nel Piano triennale delle azioni positive a favore delle pari opportunità - triennio 2023-2025, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 51 del 13/07/2023 e consultabile al link:

https://trasparenza.apkappa.it/sanvittoredellazio/index.php?option=com_content&view=article&id=142&Itemid=27

Il predetto piano è stato trasmesso alla Consigliera provinciale per le pari opportunità della Provincia di Frosinone.

Obiettivo 1: AMBIENTE DI LAVORO

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, e discriminazioni. Il Comune si impegna a evitare atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta nonché a perseguire atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;

Finalità strategiche: Promuovere la cultura del genere

Azione positiva 1: attività di sensibilizzazione di tutti i lavoratori sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomo e donna rappresentano un fattore di qualità e miglioramento per la struttura

Azione positiva 2: uso di un linguaggio con vocaboli privi di connotazioni riferite ad un solo genere, quando si debba far riferimento a collettività miste.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Servizio – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Obiettivo 2: FORMAZIONE

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, tenendo conto delle esigenze di ogni servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili, anche se a turnazione, a tutti; favorire il reinserimento del personale che rientra da congedi parentali o da assenze prolungate, tramite la predisposizione di apposite iniziative formative.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap, se presenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni interne al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Servizio – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Obiettivo 3: ORARI DI LAVORO

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, anche attraverso la promozione di azioni positive volte alla difesa della integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico.

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Servizio – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Obiettivo 4: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Servizio – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Obiettivo 5: COMMISSIONI DI CONCORSO ASSUNZIONI

Fornire opportunità di accesso all'impiego sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia.

Azione positiva 1: assicurare in tutte le commissioni di concorso la presenza, salva motivata impossibilità; di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. n. 165 del 2001.

Azione positiva 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale. Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che femminile. Operare in modo tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o donne.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Servizio – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Obiettivo 6: DIGITALIZZAZIONE

Potenziare la piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).

Azione positiva 1: miglioramento delle piattaforme tecnologiche, per un maggiore benessere lavorativo in presenza ma che siano anche utili all'espletamento eventuale del lavoro.

Azione positiva 2: potenziamento della rete internet comunale. Questo consentirà un miglioramento di produttività e benessere lavorativo.

Tali obiettivi del Piano delle Azioni Positive saranno integrati nel Piano della Performance e le misure per il conseguimento degli obiettivi saranno declinati nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Servizio – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Obiettivo 7: INFORMAZIONE

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi della pari opportunità mediante la pubblicazione e la diffusione del presente Piano di Azioni Positive e del codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Servizio sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità. Informazione ai cittadini di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili servizio, Ufficio Personale, Segretario Comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Servizio, a tutti i cittadini.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione: sono consultabili al seguente link

<https://form.agid.gov.it/view/b29b9ef8-3476-4a5b-a544-1a46dfbc3997>

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

inseriti all'interno del DUP 2023/2025; in particolare nel Piano Triennale delle Opere Pubbliche, per il 2024 è prevista la realizzazione di Interventi di Riqualficazione energetica patrimonio immobiliare del Comune di San Vittore del Lazio, CUP E92E22000710006.

Sono stati realizzati interventi di efficientamento energetico presso il territorio comunale.

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione

Nel 2023 l'Ente intende realizzare gli obiettivi correlati ai seguenti avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026, per cui risulta ammesso a finanziamento:

- PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.2 “ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI” € 47.427 iva compresa. CUP E91C22000010006;
- PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE” - MISURA 1.4.1 “ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI” € 79.922 iva compresa CUP E91F22000420006;
- PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE” - MISURA 1.4.3 “ADOZIONE APP IO” € 12.150 iva compresa CUP E91F22002280006;
- PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE” - MISURA 1.4.3 “ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA” € 38.241 iva compresa CUP E91F23000520006;
- PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.3 “DATI E INTEROPERABILITÀ” - MISURA 1.3.1 “Piattaforma Digitale Nazionale Dati” € 10.172 iva compresa CUP E51F22010280006.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi dell’art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l’aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.

L’ultimo Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (triennio 2021/2023) risulta approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 30/03/2023 ed è consultabile al seguente link:

https://trasparenza.apkappa.it/sanvittoredellazio/index.php?option=com_content&view=article&id=103&Itemid=27

Nel 2022 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative. Si conferma pertanto il contenuto del vigente PTPC.

Nell’anno 2022 sono state effettuate modifiche all’assetto organizzativo aventi carattere irrilevante per la validità e l’efficacia del PTPCT. Si provvederà nel prossimo PIAO 2024/2026 ad aggiornare la sezione rischi corruttivi adeguandola al nuovo assetto organizzativo.

Si prende atto che nel corso del 2023, anche a seguito di specificazioni normative e procedurali da parte delle autorità preposte a legiferare sulla materia del PIAO, il PTPCT si evolverà nelle direttive di quanto riportato da ANAC nel suo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato in via definitiva con deliberazione ANAC nr.7 del 17/01/2023.

Nello specifico l’Ente si pone i seguenti obiettivi strategici, da perseguire prima dell’approvazione del prossimo PIAO 2024-2026

1. rivedere le sue tabelle di rischio aggiornandole alle ultime indicazioni e proposte di ANAC (allegati

al PNA 2022);

2. continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anticorruptiva ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico, come da indicazione dello stesso Piano nazionale 2022, ove si recita:

- la trasparenza è presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso;
- costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/2019, laddove considera la legge 190/2012 “principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”;
- il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell’introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell’organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

3. Rivedere/aggiornare/inserire la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, modificata dall’Autorità ANAC a partire dal suo documento di Pianificazione per l’anticorruzione 2022, e presente tra gli allegati al PNA 2022.

4. Lavorare sulla sezione “bandi di gara e contratti”, rivedendola sia come struttura che come contenuti, secondo le indicazioni dell’allegato 9 al PNA, che sostituisce gli obblighi elencati per la sottosezione “bandi di gara e contratti” dell’allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente si articola su cinque settori ed ha 8 dipendenti oltre il segretario Comunale, anche a tempo determinato e/o parziale:

Settore I Amministrativo – Affari generali – Scuola e Cultura	Dott. Fabio VENDITTELLI
Settore II Economico – Finanziario e Tributi	Dott. Pierluigi DI VICCARO
Settore III Lavori Pubblici – Patrimonio Ambiente (ad interim)	Ing. Enrico SIMONELLI - Decreto Sindacale n. 6 del 02/05/2023
Servizio IV Urbanistica – Gestione del Territorio	Ing. Enrico SIMONELLI
Settore V Sviluppo Economico – Sociale	Sig. Roberto BIANCHI
SEGRETARIO GENERALE	Dott. Maurizio SASSO

3.2 **Organizzazione del lavoro agile³**

Il lavoro agile costituisce una nuova modalità di lavoro ed è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e di agevolare i tempi di vita e di lavoro.

La strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), potranno essere adottati dall'amministrazione entro il 31.12.2023 tenendo presente le difficoltà correlate alla grave carenza di personale. Il ridotto numero di personale in servizio risulta essere presidio al *front office* rivolto agli utenti per i servizi da svolgere necessariamente in presenza.

Questo Ente non ha ancora adottato il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA).

Nel predisporre il POLA, l'Amministrazione dovrà tenere conto che

- Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare né ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- Deve essere assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile,
- Ciascun lavoratore deve assicurare prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- L'amministrazione si sta dotando di una piattaforma digitale, di un cloud, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che

³ misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali; obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale; contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa

- vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- Deve adottarsi il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
 - Ciascun dipendente deve disporre/essere fornito di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Consistenza di personale al 31 dicembre 2022: n. 8 dipendenti oltre il Segretario Comunale computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale:

Programmazione strategica delle risorse umane: è contenuta nel Documento unico di programmazione 2023/2025.

Il Piano triennale del fabbisogno del personale relativo al triennio 2023/2025 è stato approvato, come sezione del PIAO, con deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 13/07/2023 ed è consultabile al seguente link:

https://trasparenza.apkappa.it/sanvittoredellazio/index.php?option=com_content&view=article&id=106&Itemid=27

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Di seguito viene riportato il prospetto Fabbisogno del personale 2023/2025:

PIANO ASSUNZIONALE 2023	SETTORE	
1. FUNZIONARIO AMM.VO ATTUALMENTE COPERTO CON EX ART. 110 T.P.;	AMMINISTRATIVO	TEMPO PIENO;
2. FUNZIONARIO TECNICO ATTUALMENTE COPERTO CON EX ART. 110 P.T.;	TECNICO	TEMPO PIENO;
3. ISTRUTTORE (VIGILANZA URBANA) ATTUALMENTE COPERTO CONV. EX ART. 1, CO. 557 L. 311/2004;	AMMINISTRATIVO	TEMPO PIENO;
4. OPERATORE ESPERTO	AMMINISTRATIVO	TEMPO PIENO;
5. AUMENTO ORE: - FUNZIONARIO CONTABILE	ECONOMICO FINANZIARIO	12H SETTIMANALI;
CONVENZIONE ALTRI ENTI: AREA ISTRUTTORI – VIGILANZA URBANA EX CAT. C1 CONV. EX ART. 1, CO. 557, L. 311/2004 - 12 ORE SETTIMANALI;		
EX ART. 110 TUEL - AREA FUNZIONARI: – AMMINISTRATIVO COPERTO EX ART. 110 TUEL 30 ORE SETTIMANALI; – TECNICO COPERTO EX ART. 110 TUEL 18 ORE SETTIMANALI;		

Qualora per esigenze straordinarie (ovvero mobilità, cessazioni etc) dovesse verificarsi una “vacanza di personale” si procederà alla copertura della stessa in osservanza delle vigenti disposizioni normative in materia di personale in modo tale da garantire una continuità nei servizi erogati alla cittadinanza. Verranno autorizzate, per il triennio 2023-2024-2025, le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e ss.mm. e ii. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e

di lavoro flessibile. Per il triennio 2023-2024-2025 la Giunta si riserva la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, in considerazione di modifiche all'assetto organizzativo dell'Ente e/o diversa scelta di gestione dei servizi ovvero qualora si verificassero esigenze tali determinate da mutazioni del quadro di normativo di riferimento.

3.4 Piano della Formazione del Personale

Non risulta predisposto un separato Piano della formazione.

L'Amministrazione incentiva il personale alla partecipazione di interventi di formazione, sia tramite webinar che in aula, secondo le esigenze palesate dai dipendenti. Viste le ridotte dimensioni dell'ente, i dipendenti parteciperanno, con costi a carico del bilancio dell'ente, a momenti formativi realizzati da società private, da associazioni o da altre P.A.

SEZIONE 4
MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Comune di San Vittore del Lazio non è obbligatorio.

Il monitoraggio del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), potrà essere effettuato:

- Alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione
- Secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti
- Secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Dei risultati organizzativi e individuali raggiunti, validati dal nucleo di valutazione, si darà conto in occasione della predisposizione della relazione al rendiconto della gestione redatta dalla giunta comunale ai sensi dell'art. 231 del d.lgs. 267/2000 e art.11 comma 6 d.lgs. 118/2011.