



Comune di Monte Porzio Catone

Città metropolitana di Roma

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2026 - 2028

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

Riferimenti normativi:

- Art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni e integrazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- Decreto Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81;
- Decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6;
- PNA 2026- 2028, adottato definitivamente con delibera n. 19 del 28 gennaio 2026;
- Decreto Ministero Interno del 24 dicembre 2025 di proroga del termine di approvazione dei bilanci degli enti locali al 28 febbraio 2026;

INDICE

PREMESSA E NORMATIVA DI APPLICAZIONE

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

1.1 Analisi del contesto esterno

1.2 Analisi del contesto interno

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2. Performance

2.2.1 Performance individuale ed organizzativa

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Allegato 2.3.A = schede con la mappatura dei processi a rischio corruttivo;

Allegato 2.3.B = obblighi di pubblicità e trasparenza distinti per settori/servizi;

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa -

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

4. MONITORAGGIO

All. 1: Schede obiettivi Gestionali

All.2. Struttura organizzativa ed Organigramma

PREMESSA E NORMATIVA DI APPLICAZIONE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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.

Con 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, e' stato introdotto nell'ordinamento degli enti locali 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 con aggiornamento annuale, ed 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.

Per effetto 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.

Il PIAO, come previsto dall'art. 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del d.m. n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, **a regime**, si compone di **tre sezioni** e le pubbliche amministrazioni procedono **esclusivamente** alle attività previste nel citato articolo 6.

La sezione 2, denominata "*Valore pubblico, performance e Anticorruzione*", pertanto, prevede una sola sottosezione denominata "*Rischi corruttivi e trasparenza*", mentre la sezione 3, risulta suddivisa in tre sottosezioni.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;

- Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;

- Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;

La sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” è stata predisposta dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), come previsto dall’art. 4, comma 1, lettera c), del decreto ministeriale 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti (legge 190/2012; d.lgs. 33/2013; DPR 62/2013; d.lgs. 39/2013) e del Piano Nazionale Anticorruzione 2024 e PNA 2025.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2026 - 2028, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 del 30/12/2025 e con il bilancio di previsione finanziario 2026 - 2028 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 56 del 30/12/2025.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: **COMUNE DI MONTE PORZIO CATONE**

Indirizzo: **Via Roma 5**

Codice fiscale/Partita IVA: 84001810583

Rappresentante legale: **Sindaco Massimo Pulcini**

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 36 unità di personale (di cui 3 a tempo determinato)

Telefono: 069428334

Sito internet: www.comune.monteporziocatone.rm.it

E-mail: comune.monteporziocatone@legalmail.it

PEC : comune.monteporziocatone@legalmail.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Per ciò che attiene all'Analisi del contesto esterno ed in particolare per:

- Descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione;
- Parametri economici essenziali utilizzati per identificare, a legislazione vigente, l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'ente;
- Esame di come le caratteristiche ambientali (strutturali e congiunturali) in cui opera l'amministrazione possano influire sulla probabilità di corruzione e sulla valutazione e il monitoraggio dei rischi e delle misure di prevenzione,

Si rimanda alla sezione strategica del DUP approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 del 30/12/2025.

1.2 Analisi del contesto interno

Per ciò che attiene all'Analisi del contesto interno ed in particolare per:

- Composizione, numerosità e ruolo specifico degli organi di indirizzo - Risorse finanziarie a disposizione dell'Ente anche attraverso rimandi ai documenti che contengono la loro programmazione e l'analisi di dettaglio;
- Dati inerenti alla quantità e qualità del personale, delle conoscenze, dei sistemi e delle tecnologie - Informazioni relative ai processi dell'Amministrazione, distribuiti rispetto alle unità organizzative e alle aree di rischio generali e specifiche per la prevenzione della corruzione - Rete delle più significative relazioni interne ed esterne dell'Ente;
- Esame di come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'organizzazione dell'amministrazione possono influire sulla probabilità di verificarsi fenomeni corruttivi e sulla valutazione del rischio corruttivo,

Si rimanda alla sezione strategica del DUP approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 del 30/12/2025.

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 presentazione è stata presa atto con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 del 30/12/2025, che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione. Il Comune di Monte Porzio Catone comunque adotta nel presente PIAO le schede e gli obiettivi gestionali di performance da assegnare alle singole Aree riportate in allegato 1 in calce al presente documento. (All. 1)

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è destinata a dipendenti e collaboratori che prestano servizio presso il Comune di Monte Porzio Catone ed è stata predisposta dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT) nominato con decreto del sindaco n. 39/2024. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere i rischi corruttivi, sono quelli indicati nei Piani Nazionale Anticorruzione, in particolare PNA-2019, PNA-2022, PNA 2023, PNA 2025 e negli atti di regolazione generali adottati da ANAC, ai sensi della legge 190/2012 e del d.lgs. 33/2013, in materia di trasparenza.

Dal momento che l'ente aveva già provveduto alla mappatura dei processi a rischio – nella versione semplificata secondo le indicazioni dell'art. 6, comma 1, del d.m. 132/2022 – la stessa viene confermata, con gli adattamenti che si sono resi necessari a seguito di modifiche legislative (es. le integrazioni e modifiche apportate al codice dei contratti pubblici – d.lgs. 36/2023 - dal d.lgs. 209/2014).

Il contenuto del PIAO è riportato nell'allegato 2.3 SOTTOSEZIONE: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA, completo di ulteriori allegati, che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

2.3.A = mappatura dei processi a rischio;

2.3.B = tabella adempimenti sezione Amministrazione trasparente;

3 SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura Organizzativa

Nella sezione deve indicarsi il modello organizzativo adottato rispetto all'organigramma, ai livelli di responsabilità organizzativa, alla gradazione delle posizioni dirigenziali, al numero di dipendenti in servizio nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

L'organigramma dell'Ente si articola in 5 unità organizzative di macrostruttura denominate Aree funzionali che costituiscono ambiti organizzativi di elevato livello destinate a funzioni gestionali di coordinamento ed integrazione al fine dell'attuazione delle scelte strategiche dell'Amministrazione.

Tali Aree in un Ente privo di dirigenti vedono al vertice i Titolari di Posizione organizzativa (ora incaricati E.Q., ossia di Elevata Qualificazione) per l'attribuzione di funzioni di riferimento organizzativo. che ne unifichi e renda sinergici gli indirizzi, con l'articolazione al momento definita nella regolamentazione degli Uffici e dei Servizi. Con questi incarichi è affidata la attuazione delle finalità istituzionali e di erogazione dei

servizi, la supervisione e gestione dei processi operativi, la realizzazione concreta delle decisioni e degli indirizzi formulati dagli organi di governo nell'ambito delle competenze assegnate.

Le unità di microstruttura sono unità organizzative di secondo livello quali gli Uffici ed i servizi del Comune.

La figura apicale della struttura è costituita dal Segretario Generale che esercita le funzioni previste dal T.U.E.L e dalla regolamentazione interna appresso riportate: collaborazione e consulenza agli organi, anche al fine di assicurare la correttezza dell'attività amministrativa dell'ente sotto il profilo della conformità all'ordinamento giuridico, sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e coordinamento della loro attività, partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni del Consiglio comunale e della Giunta comunale e cura della relativa verbalizzazione, rogito dei contratti nei quali l'Ente è parte e autenticazione delle scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente, e ogni altra funzione attribuitagli dallo Statuto comunale o dai Regolamenti o conferitagli dal Sindaco.

L'organigramma e la struttura organizzativa sono contenuti nell'allegato 2 del presente atto, formandone parte integrante e sostanziale.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere: si richiama, quale parte integrante del presente atto, il piano delle azioni positive adottato con deliberazione G.C. n. 153 del 11/12/2025 avente ad oggetto "approvazione piano triennale di azioni positive triennio 2026-2028 ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006".

3.2. Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Monte Porzio Catone ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 12/06/2025 che qui si intende integralmente richiamata.

3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Per il triennio 2026/2028 (rif. d.m. 132/2022, articolo 4, comma 1, lettera c), il piano dei fabbisogni di personale, viene stabilito nell'allegato 3.3, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento. La sottosezione è stata oggetto di informativa sindacale, ai sensi del vigente CCNL Funzioni Locali.

3.3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale Formazione del personale

La formazione è ispirata ai principi di valorizzazione del personale, uguaglianza ed imparzialità, continuità dell'attività formativa nel rispetto di principi di efficienza ed efficacia dell'azione.

I soggetti promotori e coordinatori coinvolti nell'attività formativa sono in primis il Segretario Comunale, anche in virtù delle sue funzioni di coordinatore dell'attività dei Dirigenti/Responsabili di Settore, oltre che di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza Amministrativa (ai fini dell'attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione) e nell'esercizio della sua funzione di coordinatore dell'attività dirigenziale e di verifica del rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti. I Responsabili di Area sono coinvolti nella rilevazione delle esigenze formative, nella individuazione dei dipendenti da partecipare al processo, nella gestione equilibrata e funzionale dei costi formativi, nella definizione della formazione specifica ed anch'essi sono soggetti all'obbligo formativo.

I destinatari della formazione sono, pertanto, tutti i dipendenti dell'Ente.

Per i soggetti formatori (oltre quelli interni sopra indicati che danno la disponibilità della propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi) l'Ente si avvarrà soprattutto di soggetti o enti di formazione esperti in materia, con esperienze comprovate nella loro valenza e professionalità alla quale l'Ente aderisce (ASMEL, LOGOS P.A., IFEL, ANUSCA, PUBLIKA, Gazzetta Amministrativa, C.U.C., Comunità Montana Castelli Romani e Prenestini, Halley, Consorzio 'I Castelli della Sapienza', IDEA PA).

Gli obiettivi generali sono finalizzati alla diffusione sia della cultura formativa che della formazione interna, privilegiando metodologie didattiche on line o l'acquisizione di competenze sul luogo di lavoro attraverso esperienze di *training on the job* con condivisione di strumenti operativi comuni a supporto della diffusione di informazioni utili. Gli obiettivi specifici mirano a soddisfare destinatari o ambiti specifici, come innovazioni

di carattere normativo e/o tecnologico, come le nuove assunzioni o le nuove assegnazioni settoriali, come gli obblighi di legge o la necessità di aggiornamento professionale, o la necessità di acquisizione di conoscenze e competenze nuove le innovazioni di carattere normativo o tecnologico.

La pianificazione della formazione è finalizzata ad assicurare la qualità delle attività formative e del contenimento della spesa attraverso un efficiente utilizzo delle risorse umane e materiali disponibili, tenendo conto della complessità organizzativa dell'Ente e delle diverse specializzazioni e gradi di competenza, orientata a criteri di pubblicità del materiale didattico, della massima partecipazione del personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione ed all'adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati all'Ente.

A tal proposito si dà atto che, in data 16 gennaio 2025, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato una nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano nella quale sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, a partire dall'offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Formez PA.

SEZIONE 4 – Monitoraggio

La sezione **4 – Monitoraggio**, non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti (d.m. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4).

In ogni caso, viene disciplinata una attività di monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani, attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi del Piano delle performance, sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

