



COMUNE DI MONTICELLO CONTE OTTO

PIAO

**PIANO INTEGRATO DELLE ATTIVITA' E DELL'ORGANIZZAZIONE
TRIENNIO 2025-2027**

ALLEGATO A

APPROVATO con delibera di Giunta Comunale n. 16 DEL 31.01.2025

INDICE

Introduzione: Scheda riepilogativa della struttura del PIAO

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

~~**2.1 VALORE PUBBLICO¹**~~

2.2 PERFORMANCE

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA corredato delle seguenti tavole:

2.3.1 Tavola Allegato 1 - Catalogo dei processi;

2.3.2 Tavola Allegato 2 - Descrizione dettagliata dei processi;

2.3.3 Tavola Allegato 3 - Registro degli eventi rischiosi;

2.3.4 Tavola Allegato 4 - Misurazione del livello di esposizione al rischio;

2.3.5 Tavola Allegato 4 bis - Modelli operativi: progettazione delle misure e individuazione di misure di carattere specifico;

2.3.6 Tavola Allegato 5 - Scheda misure preventive;

2.3.7 Tavola Allegato 6 – Elenco degli obblighi di pubblicazione.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

3.2 ORGANIZZANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

¹ Adempimento non richiesto per le Amministrazioni con più di 50 dipendenti (cfr. "Piano Integrato di attività e organizzazione_Linee guida_ Quaderni ANCI" p.14).

Introduzione:

Tabella riepilogativa della struttura del PIAO

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e pubblicato in data 30 giugno 2022 sul sito del Dipartimento della funzione pubblica, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti articolandolo nelle seguenti sezioni/sottosezioni.²

1. Normativa di riferimento.

Nella redazione del PIAO si sono state considerate anche le seguenti disposizioni normative:

- Decreto legge 9 giugno 1980 convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113 (cd “decreto PNRR 1”), in particolare art. 6;
- DPR 24 giugno 2022 n. 81 (cd “decreto abrogativo”);
- DM 30 giugno 2022 n. 132 (cd “decreto attuativo”);
- PNA (Piano nazionale Anticorruzione) 2019/2021 (per alcuni aspetti tra i quali a titolo meramente esemplificativo: mappatura dei procedi a rischio corruttivo; rotazione incarichi; whistleblowing; conflitto d’interessi; obbligo di astensione; inconferibilità, codice di comportamento; trasparenza e formazione);
- PNA (Piano nazionale Anticorruzione) 2022/2024.
- Si rinvia inoltre alla normativa di settore per le singole materie ricondotte alle apposite sezioni e sottosezioni del PIAO medesimo.

2. Allegati

Il suddetto PIAO si articola nelle seguenti sezioni che per una migliore intelligibilità dell’atto, nonché, per agevolarne la trasmissioni di singole sezioni per adempimenti inerenti e conseguenti, nonché, aventi ad oggetto pareri preventivi confluiscono negli allegati di seguito riportati.

Per completezza si indicano gli adempimenti per ciascuna sezione/sottosezione.

² **Calcolo del numero di dipendenti.** Il numero dei dipendenti deve essere calcolato al 31 dicembre 2022 dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio come da PTFP considerando non più vigente il precedente suggerimento nella bozza di PNA che effettuava un rinvio alle modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, ovvero sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa. (cfr. “PNA 2022-2024 Paragrafo 10.1.1 pp. 57 e 58).

Elenco degli allegati:

ALLEGATO	SEZIONE	sottosezione	DENOMINAZIONE	
all. 1)	1		Scheda anagrafica dell'amministrazione	
all. 2)	2.2		Performance³	
all. 3)	3.2		Rischi corruttivi e trasparenza	
all. 4)		3.2.1	Tavola Allegato 1	Catalogo dei processi
all. 5)		3.2.2	Tavola Allegato 2	Descrizione dettagliata dei processi
all. 6)		3.2.3	Tavola Allegato 3	Registro degli eventi rischiosi
all. 7)		3.2.4	Tavola Allegato 4	Misurazione del livello di esposizione al rischio
all. 8)		3.2.5	Tavola Allegato 4 bis	Modelli operativi: progettazione delle misure e individuazione di misure di carattere specifico
all. 9)		3.2.6	Tavola Allegato 5	Scheda misure preventive
all. 10)		3.2.7	Tavola Allegato 6	Elenco degli obblighi di pubblicazione
all. 11)	3.1		Struttura organizzativa	
all. 12)		3.1.1	Piano triennale delle azioni positive⁴	
all. 13)	3.2		Organizzazione del lavoro agile⁵	
all. 14)	3.3		Piano Triennale del fabbisogno del personale⁶	

3. Articolazione del PIAO

³ La relazione intermedia e relativa all'anno precedente vanno presentate all'OIV organismo indipendente di valutazione.

⁴ Preventiva trasmissione al CUG e alla Consigliera di Parità per acquisizione di parere preventivo (il parere viene rilasciato allo scadere del triennio, trattandosi di un piano a triennio fisso non soggetto a scorrimento come meglio in prosieguo precisato).

⁵ Non è oggetto di "confronto", trattandosi di linee generali per la pianificazione. Sarà oggetto di confronto l'eventuale successivo regolamento attuativo.

⁶ Parere preventivo del Revisore dei conti.

SEZIONE/SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	CONTENUTO DELLA SEZIONE/SOTTOSEZIONE	ENTE CON MENO DI 50 DIPENDENTI (obbligatorietà)
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Dati identificativi dell'Amministrazione: COMUNE DI MONTICELLO CONTE OTTO VIA Roma N. 1 CF/P.IVA 00522580240 Sindaco: Gilberta Pezzin nata a Vicenza il 27.09.1959 CF PZZGBR59P67H829P numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente: 34 e un segretario numero di abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente : 9.094 telefono 0444947521 sito internet www.comune.monticello.vi.it e-mail: urp@comune.monticello.vi.it PEC: urp.comune.monticello.vi@pecveneto.it	✓
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE:		
2.1 VALORE PUBBLICO⁷	<i>Per la sottosezione 2.1_Valore pubblico non prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti, si rimanda alle indicazioni contenute nella sezione strategica del Documento Unico di programmazione 2023-2025, aggiornato da ultimo con deliberazione del Consiglio comunale n. 46 del 28 dicembre 2022.</i>	NO
2.2 PERFORMANCE⁸	<i>Per la sottosezione 2.2_Performance, si effettua una previsione sovrapponibile alle indicazioni contenute in quello che precedentemente era denominato Piano delle performance degli obiettivi che attualmente confluisce nel</i>	✓ ⁹

⁷ Contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM).

⁸ Contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009.

⁹ Sull'articolazione del PIAO relativamente alla sezione 2.2 performance ci sono due orientamenti ricostruttivi di seguito riportati.

a) Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma "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 [..]", si suggerisce, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione (cfr. "Piano Integrato di attività e organizzazione_Linee guida_Quaderni ANCI" p.14).

b) Per completezza appare opportuno riportare di seguito la diversa interpretazione qui non seguita, che facendo leva sull'interpretazione sistematica del collegato disposto dell'art. 8 commi 3 e 4 del DM 132/2023 considera preferibile non inserire la sottosezione Performance all'interno del PIAO ma di approvarla con separata deliberazione della Giunta Comunale. Si riporta per completezza il testo della disposizione art 8 DM132/2022:

comma 3 – Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione **limitatamente** all'art 4 comma 1 lettere a), b) e c) n. 2.

Comma 4 – Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti **procedono esclusivamente** alle attività di cui al presente articolo.

	<i>PIAO come sezione del medesimo.</i> <u>La suddetta sezione si articola come segue:</u> SEZIONE I ^ - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI 1. Finalità da conseguire ed obiettivi operativi 1.1 Il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente SEZIONE II ^ - PIANO DEGLI OBIETTIVI – ANNO 2023 1. Obiettivi dei Responsabili di Settore per l'anno 2023 1^ AREA AMMINISTRATIVA 2^ AREA SERVIZI ECONOMICO-FINANZIARI 3^ AREA LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI 4^ AREA URBANISTICA, EDILIZIA, COMMERCIO Obiettivi del Segretario Comunale per l'anno 2023 <u>Piano economico di gestione (PEG)-parte finanziaria:</u> deliberazione della Giunta Comunale n. 153 del 30.12.2024 immediatamente eseguibile.	
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA¹⁰	<i>Normativa di riferimento:</i> • Legge Severino n. 190 del 6 novembre 2012; • D.Lgs n. 33/2013, per la trasparenza; • D.Lgs n. 39/2013, in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali; • Indirizzi ANAC emanati con PNA (Piano nazionale Anticorruzione 2022/2024 e 2019/2021 per quanto di rispettiva competenza. <i>La sezione 2.3_Rischi corruttivi e trasparenza predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).</i> <i>Costituiscono elementi essenziali della sottosezione:</i> - Valutazione di impatto del contesto esterno - Valutazione di impatto del contesto interno <i>Mappatura dei processi</i> - Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti - Progettazione delle misure organizzative per il	✓

¹⁰ Aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene solo 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. In assenza di questi presupposti la sezione in oggetto rimane invariata nel triennio. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio (cfr. "Piano Integrato di attività e organizzazione_Linee guida_ Quaderni ANCI" p.16).

	<i>trattamento del rischio</i> - <i>Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle Misure</i> - <i>Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio.</i> <u>La suddetta sezione del PIAO (già Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza, attualmente integrato) è corredata delle seguenti tavole allegate:</u> <table><tr><td><i>Tavola Allegato 1</i> <i>Tavola Allegato 2</i> <i>Tavola Allegato 3</i> <i>Tavola Allegato 4</i> <i>Tavola Allegato 4 bis</i> <i>Tavola Allegato 5</i> <i>Tavola Allegato 6</i></td><td> - Catalogo dei processi; - Descrizione dettagliata dei processi; - Registro degli eventi rischiosi; - Misurazione del livello di esposizione al rischio; - Modelli operativi: progettazione delle misure e individuazione di misure di carattere specifico; - Scheda misure preventive; - Elenco degli obblighi di pubblicazione. </td></tr></table>	<i>Tavola Allegato 1</i> <i>Tavola Allegato 2</i> <i>Tavola Allegato 3</i> <i>Tavola Allegato 4</i> <i>Tavola Allegato 4 bis</i> <i>Tavola Allegato 5</i> <i>Tavola Allegato 6</i>	- Catalogo dei processi; - Descrizione dettagliata dei processi; - Registro degli eventi rischiosi; - Misurazione del livello di esposizione al rischio; - Modelli operativi: progettazione delle misure e individuazione di misure di carattere specifico; - Scheda misure preventive; - Elenco degli obblighi di pubblicazione.	
<i>Tavola Allegato 1</i> <i>Tavola Allegato 2</i> <i>Tavola Allegato 3</i> <i>Tavola Allegato 4</i> <i>Tavola Allegato 4 bis</i> <i>Tavola Allegato 5</i> <i>Tavola Allegato 6</i>	- Catalogo dei processi; - Descrizione dettagliata dei processi; - Registro degli eventi rischiosi; - Misurazione del livello di esposizione al rischio; - Modelli operativi: progettazione delle misure e individuazione di misure di carattere specifico; - Scheda misure preventive; - Elenco degli obblighi di pubblicazione.			
	SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO:			
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra: • organigramma; • livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni: - inquadramento contrattuale (o categorie); - profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL); - competenze tecniche (saper fare); - competenze trasversali (saper essere - soft skill). • numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa; • Eventuali interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella specifica sezione. Struttura organizzativa: il modello organizzativo è stato adottato dall'Amministrazione con: deliberazione di Giunta Comunale n. 111 del 31.8.2005 di approvazione del Regolamento degli uffici e servizi e modificato con successive deliberazioni di Giunta Comunale n. 53 del 26.3.2008, n. 118 del 7/10/2009, n. 10 del 3/2/2010, n. 128 del 19/10/2011, n. 64 del 30/05/2013, n. 43 del 09/05/2018, n. 124 del	✓		

	20/11/2019, n. 138 del 11/11/2020, n. 76 del 17/08/2021, n. 126 del 29.11.2023.	
3.11 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	Piano delle azioni positive (PTAP)_triennio 2023-2025 _aggiornamento 2025. In base all'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna) le amministrazioni pubbliche devono approvare il PTAP con periodicità triennale, con la precisazione che la suddetta <u>triennialità è definita e non progressiva con conseguente aggiornamento annuale</u> e rinnovo nel triennio. E' richiesto il parere preventivo della Consigliera di parità della Provincia di Vicenza che sarà espresso solo al rinnovo mentre l'aggiornamento annuale sarà oggetto di verifica. In ogni caso sarà necessaria la preventiva trasmissione della sezione di competenza del PIAO dove il suddetto PTAP è confluito (istruzioni Prot. 1584 del 02.02.2022).	
3.2 ORGANIZZANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	E' un atto di macro-organizzazione in cui vanno definiti la strategia e gli obiettivi dei modelli innovativi di lavoro, anche da remoto (lavoro agile e telelavoro) in coerenza con il CCNL 16.11.2022 Titolo VI, art 63-70, in particolare: - condizioni e fattori abilitanti; - obiettivi; - contributi di miglioramento della performance in termini di efficienza ed efficacia. In particolare, devono essere indicati: - le misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali; - gli obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale; - il contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa. Non è il POLA e pertanto presuppone l'adozione di un regolamento (art 67 co 2 CCNL-2022) che è materia di confronto sindacale (art. 5) e atti gestionali di secondo livello di carattere dirigenziale. L'art. 63 comma 1 CCNL 2022 presuppone in ogni caso la presenza dei <i>"necessari requisiti organizzativi e tecnologici"</i>.	✓
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	Illustrazione dei seguenti elementi: - Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente;	✓

	- Programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori; - capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; - stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti; - stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi¹¹. Programmazione della formazione del personale al fine dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale. Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027: • indica la consistenza di personale al 31 dicembre 2024, è compreso nell'atto di programmazione generale Documento Unico di Programmazione: approvato con deliberazione di Consiglio Comunale la deliberazione del Consiglio Comunale n. 53 del 04.12.2024, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale sono stati approvati la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) e il bilancio di previsione per il triennio 2025/2027; • La formazione obbligatoria del personale in materia di prevenzione della corruzione, codice di comportamento e sicurezza sul lavoro e informatica risulta inserita nel PTPCT e nelle programmazioni del Responsabile della sicurezza. Per l'aspetto dell'accesso trovano si richiama il Regolamento adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 67 del 25.11.1997, oltre che nella modulistica presente nel sito istituzionale.	
--	--	--

¹¹ In aggiunta agli elementi di cui al precedente elenco, le Amministrazioni possono facoltativamente illustrare nella presente sezione i seguenti elementi: obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane sulla base delle priorità strategiche dell'Ente; strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie a realizzare i programmi dell'Ente.

4. MONITORAGGIO	La sezione 4_Monitoraggio, non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti (DM 132/2022, art.4, commi 3 e 4). In ogni caso, viene disciplinata un attività di monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani, attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione, 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. Si specifica che per la sottosezione 2.3_Rischi corruttivi e trasparenza, il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC, nel paragrafo 10.2.1 del PNA 2022-24 rubricato "Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni". La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio che sono indicate in parte nel PTPCT, e che vengono effettuate in analogia con il Regolamento dei controlli interni, adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 26 febbraio 2013 – in ogni caso – verrà effettuato a scadenza semestrale da parte del Segretario comunale, con riferimento agli atti individuati dal Regolamento e attinenti anche agli ambiti individuati dalle sezioni del PIAO, rilevando il suo aspetto di semplificazione operativa e non normativa, anche con il coinvolgimento degli organi di valutazione interna (Nucleo di valutazione).	✓ 12
---	--	-------------

¹² Sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si suggerisce di provvedere ad elaborare tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" (cfr. "Piano Integrato di attività e organizzazione_Linee guida_ Quaderni ANCI" p.18).