



COMUNE DI MAGNANO IN RIVIERA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE
TRIENNIO 2025/2027**

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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.

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 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, a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025-2027 dal 31.12.2024 al 28.02.2025, è fissato al 30.03.2025. Il bilancio di previsione 2025-2027 è stato approvato con la deliberazione consiliare n. 8 del 13.02.2025.

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 2025-2027, 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.

L'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 13 dicembre 2023, n. 222 ha inserito all'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 a partire dal 13.01.2024 i seguenti commi:

2-bis. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

2-ter. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni di cui al comma 2-bis, anche ricorrendo a forme di gestione associata.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Ente: Comune di Magnano in Riviera

Indirizzo: piazza Urli n. 30 - 33010

Codice fiscale: 00471000307

Sindaco: Carlo Michelizza

Numero dipendenti in servizio al 31 dicembre 2024: 11

Numero abitanti al 31 dicembre 2024: 2243

Telefono: 0432 780911

Sito internet: www.comune.magnanoinriviera.ud.it

E-mail: protocollo@comune.magnanoinriviera.ud.it

PEC: protocollo@pec.comune.magnanoinriviera.ud.it

Riferimenti: Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM). Non si applica ai Comuni l'elaborazione degli indicatori di outcome/impatti, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL).

Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica.

Non si applica ai Comuni con meno di 50 dipendenti

Sottosezione di programmazione Performance

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 [...]”, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili ed ai Dipendenti, ANCI suggerisce di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione. Pertanto si richiamano gli atti già adottati e pubblicati nel sito istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente: - Sistema di Valutazione della performance approvato con la determinazione n. 2/SGR/IMP del 06.02.2009 al link: https://servizionline.comune.magnanoinriviera.ud.it/c030052/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/152 - Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica approvato con la deliberazione consiliare n. 2 del 13.02.2025 al link: https://servizionline.comune.magnanoinriviera.ud.it/c030052/zf/index.php/atti-general/index/dettaglio-atto/atto/30
Sottosezione di programmazione Inclusione sociale e accessibilità alle persone con disabilità	Vanno definite le modalità e le azioni in ordine all’inclusione sociale ed all’accessibilità delle persone con disabilità. Alla predisposizione delle proposte sul tema possono partecipare le rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore.
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	E’ stato effettuato l’aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di approvazione del Piano della prevenzione della corruzione, precedentemente all’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; con il Piano prevenzione corruzione 2023/2025 che è stato confermato per l’anno 2025 con la deliberazione giuntale n. 6 del 30.01.2025 e che viene allegato a questo documento.

	Non vi sono state modifiche strutturali od organizzative di rilievo. Inoltre si è avviato il procedimento per l'adozione dei provvedimenti relativi al triennio 2025/2027 e non sono state evidenziate criticità e non sono pervenute osservazioni. Approvazione del codice comportamento delibera Giunta comunale n. 8 del 28.02.2023. All'interno del codice di comportamento sono state inserite indicazioni relativamente al comportamento energetico.
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Struttura organizzativa: AREA ECONOMICO-FINANZIARIA AREA AMMINISTRATIVA AREA TECNICA – TECNICO MANUTENTIVA AREA POLIZIA LOCALE CATEGORIA D: n. 3 specialista amministrativo specialista contabile specialista tecnico CATEGORIA C: n. 6 istruttori tecnici istruttore contabile istruttori amministrativi CATEGORIA PLA: n. 1 agente di polizia locale CATEGORIA B: n. 3 collaboratore amministrativo operai specializzati/autisti scuolabus TOTALE DOTAZIONE ORGANICA: 13
Sottosezione di programmazione Piano delle azioni positive	Il Piano delle azioni positive 2025/2027 viene allegato al presente documento.
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	Il Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente – Triennio normative ed economico 2019-2021 sottoscritto in data 19.07.2023 norma al Titolo IV il lavoro agile e le alter forme di lavoro a distanza. La regolamentazione del lavoro agile avviene ai sensi dell'art. 21 del CCRL 19.07.2023 tramite la stipula di accordi individuali redatti in forma scritta.

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 viene allegato al presente documento. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre del 2024: CATEGORIA D: n. 2 specialista amministrativo specialista contabile specialista tecnico (n. 1 figura vacante) CATEGORIA C: n. 5 istruttori tecnici (n. 1 figura vacante) istruttore contabile istruttori amministrativi CATEGORIA B: n. 3 collaboratore amministrativo operai specializzati/autisti scuolabus CATEGORIA PLA: n. 1 agente di polizia locale TOTALE: 11 Il Piano della formazione del personale 2025-2026 viene allegato al presente documento.
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
	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, ANCI 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". Il monitoraggio avviene: OIV/Sistema di misurazione e valutazione della performance; Relazione sulla performance; Piano triennale anticorruzione.

ALLEGATI:

- 1) Piano delle performance 2025/2027;
- 2) Deliberazione giuntale n. 6 del 30.01.2025 "Conferma del Piano anticorruzione 2025";
- 3) Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023/2025 confermato per l'anno 2025;

- 4) Piano delle azioni positive 2025/2027;
- 5) Piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2027 e relativo parere dell'Organo di revisione;
- 6) Piano della formazione del personale 2025/2027.