



COMUNE DI
GRISIGNANO DI
ZOCCO

**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2025 – 2027**

Premessa

L'art. 6 del d.l. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) 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» prevede che – per 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 – le pubbliche amministrazioni (con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative) di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 30-6-2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

I successivi commi 5 e 6 dell'art. 6 predetto del citato d.l. n. 80/2021 prevedono che – con uno o più decreti del Presidente della Repubblica – siano individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Come facilmente desumibile dal Conto annuale 2023, il comune ha un numero di dipendenti inferiore a cinquanta e – pertanto – non trova applicazione l'art. 1 del d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, concernente il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.

In data 7 settembre 2022 è stato poi pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, s.g., n.209, il DM 30 giugno 2022, n. 132, recante il Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione

L'art. 8, comma 2, del citato DM 30-06-2022 n. 132, chiarisce che in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'art. 7, comma 1 del decreto (31 gennaio) è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Con il DM 24-12-2024 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2025 / 2027 da parte degli enti locali è stato differito al 28 febbraio 2025.

A mente dell'art. 6, comma 2, del d.l. 80/2021 e dell'art. 7 del DM n. 132/2022 il PIAO ha validità triennale e viene aggiornato annualmente tenuto conto delle semplificazioni previste dall'art. 6 del citato DM n.132/2022

A mente dell'art. 11 del (più volte) citato DM n. 132/2022, negli enti locali piano è approvato dalla giunta.

L'art. 1, comma 3, del D.M. n. 132 del 30-6-2022 stabilisce che le pubbliche amministrazioni conformano il PIAO alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel decreto stesso, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante dello stesso (decreto).

Come evidenziato dall'ANCI al capitolo/paragrafo 3 (Schema di Piano Integrato di Attività e Organizzazione e semplificazioni per i piccoli comuni) del Quaderno n. 36 del luglio 2022 (Piano integrato di attività ed organizzazione – Linee guida, schemi e indicazioni operative per la prima attuazione) in coerenza con altre disposizioni vigenti, si ritiene che il numero dei dipendenti debba essere calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si approva il PIAO, secondo le 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. In base a tale approccio, 12 cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio nell'anno; pertanto il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie individuate dalla norma diviso 12 (numero dei mesi) restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, dato utile ai fini dell'applicazione delle modalità semplificate di redazione del PIAO. Resta ferma la necessità di ricondurre gli stessi al tempo pieno, rapportando i cedolini con la percentuale di part-time del dipendente in servizio (a titolo esemplificativo, due dipendenti in part-time al 50% corrispondono alla fine dell'anno ad un dipendente a tempo pieno). Il Conto annuale di riferimento è quello relativo al 2022.

Come evidenziato dall'ANCI con la tabella di cui al sopra citato capitolo/paragrafo 3 del predetto Quaderno n. 36 del luglio 2022 (tabella con la quale detta Associazione ha inteso fornire un quadro sintetico e riassuntivo dello schema tipo di PIAO anche con riferimento a ciò che gli Enti sono tenuti ad applicare in ragione del numero di dipendenti in servizio):

- con riferimento al Monitoraggio e relativamente alla specifica sezione (la n. 4) benché l'ente non sia tenuto alla sua elaborazione, si è stimato utile provvedere comunque in tal senso, 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"

- con riferimento alla sottosezione di programmazione Performance (la n. 2) sebbene le indicazioni contenute nel "Piano tipo" (allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 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) *"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, c.1 del d.lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"*, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), secondo quanto stabilito dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Inoltre, si è tenuto conto di alcune indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA) approvato dal Consiglio dell'ANAC con deliberazione n. 7 del 17-01-2023. In particolare, si è tenuto conto delle *"Semplificazioni per le amministrazioni es enti con meno di 50 dipendenti"* (di cui al paragrafo 10) laddove:

- *"in relazione all'esigenza di determinare la soglia dimensionale secondo un parametro univoco, l'Autorità suggerisce di fare riferimento al parametro del personale in servizio e, nello specifico, alla sua consistenza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di elaborazione del PIAO, come indicato nel Piano triennale dei fabbisogni di personale contenuto nel PIAO"*
- *"la soglia dimensionale è determinata all'inizio di ogni triennio di validità della programmazione (se il primo anno il personale in servizio – secondo il criterio prima indicato – risulta inferiore a 50 dipendenti, le semplificazioni si applicano anche nei due anni successivi)"*

Si è inoltre tenuto conto dell'Aggiornamento 2024 al PNA 2022 (di cui alla deliberazione ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025) a mezzo del quale l'ANAC ha fornito indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, ribadendo (paragrafo 2 – la conferma della programmazione della strategia di prevenzione) la possibilità di confermare, per le due annualità successive alla prima, la sezione del P.I.A.O. inerente all'anticorruzione e alla trasparenza, al verificarsi o meno degli eventi ivi (in detto Aggiornamento) meglio descritti.

Peraltro, con il predetto documento l'ANAC ha chiarito che le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono – dopo la prima adozione – confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione. In adesione a quanto in precedenza, è stata quindi redatta la sottostante Sottosezione 2.3 (Rischi corruttivi e trasparenza).

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Grisignano di Zocco (VI)
Sede/Indirizzo: 36040 – Via Celotto, 2
Codice fiscale e Partita i.v.a. 00564140242
Codice Istat 024046
Codice catastale E184
Sindaco: avv. Elisa Bastianello
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2024): 18
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (2024): 4349
Telefono: 0444 614455
Sito web istituzionale: www.comune.grisignano.vi.it
E-mail: segreteria@comune.grisignano.vi.it
PEC: grisignanodizocco.vi@cert.ip-veneto.net

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico	2.1 – Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2025–2027, di cui alla deliberazione consiliare n. 48 del 10-10-2024.
Sottosezione di programmazione Performance	2.2 – Piano della Performance 2025, di cui alla deliberazione di giunta n. 14 del 13-02-2025 Piano di azioni positive triennio 2023-2025 (art. 48, comma primo, del d.lgs. 11-4-2006, n. 198) approvato con deliberazione di giunta comunale n.73 del 01-12-2022.
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	2.3 – Si confermano qui – per l'anno 2025 – i contenuti della Sottosezione 2.3 (Rischi corruttivi e trasparenza) del P.I.A.O. 2024–2026 considerando che, nel corso dell'anno 2024: <ul style="list-style-type: none">• non si sono verificati fatti corruttivi o significative disfunzioni amministrative;• non sono state introdotte rilevanti modifiche organizzative;• non sono stati modificati (in maniera significativa) rilevanti obiettivi strategici di performance;• non sono state introdotte modifiche organizzative da ritenersi rilevanti, poiché:<ul style="list-style-type: none">a) gli spostamenti di competenze tra le diverse aree/u.o. dell'ente (disposti con la deliberazione di giunta comunale n. 71 del 10-12-2024) hanno interessato una parte limitata del complesso;b) la struttura organizzativa dell'ente è rimasta sostanzialmente invariata, essendo rimasto inalterato il numero (tre) delle aree / unità organizzative.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	3.1 Conto annuale del personale 2023. Struttura organizzativa Come da articolo 8 del Regolamento di organizzazione dei servizi e degli uffici (a seguito della modifica disposta con la deliberazione di
--	--

	<p>giunta comunale n. 71 del 10-12-2024)</p> <p>Personale dipendente:</p> <p>Come da Tabella (denominata “Gestione Risorse Umane”) allegata al presente Piano (quale sua parte integrante) desunta dal D.U.P.S. 2025–2027 (deliberazione consiliare n.48/2024) aggiornata (ovviamente) al 31-12-2024</p>
<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>3.2 Adozione della disciplina del lavoro agile (nell'ambito delle disposizioni del D.M. 08 ottobre 2021) avvenuta con deliberazione di giunta comunale n. 8 del 01-03-2022.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>3.3 – Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027, dotazione organica 2025 e verifica delle eccedenze di personale, di cui al D.U.P.S. 2025–2027 (deliberazione consiliare n. 48 del 10-10-2024) Parte Seconda, lett. H) ed I).</p> <p>Le strategie di copertura del fabbisogno sono sostanzialmente determinate dalle disposizioni di legge e dagli orientamenti giurisprudenziali in ordine alla priorità sull'attivazione di un istituto piuttosto che un altro, tenuto conto della cd. “mobilità obbligatoria” (ex artt. 34 e 34-bis del d.lgs. n. 165/2001) della obbligatorietà (o meno) del passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni (art. 30 del d.lgs. n. 165/01) della necessità/opportunità (o meno) di scorrimento di graduatorie in corso di validità, dalla possibilità di bandire concorsi, ecc.</p> <p>La formazione del personale è sostanzialmente disciplinata sia dalle disposizioni di legge (in ordine – principalmente – alla formazione obbligatoria) e di contrattazione collettiva nazionale di categoria sia (seppur sinteticamente) dal DUPS di riferimento (nel caso specifico 2025–2027) sia dal Regolamento di organizzazione servizi ed uffici, con particolare riferimento anche (ma non solo) all'articolo 5.</p> <p>La formazione a favore del personale del Comune privilegia, principalmente, oltre al campo specifico d'interesse dei singoli servizi relativi alle funzioni fondamentali dei comuni – ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lett. p), della Costituzione, come indicate dall'art. 14 della legge 30 luglio 2010, n. 122 (di conversione del decreto legge n. 78 del 2010) – anche i seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sistemi informatici e gestionali; • relazioni con l'utenza; • urbanistica, edilizia, patrimonio e lavori pubblici • anticorruzione e trasparenza; • PNRR e digitalizzazione • appalti e contratti; • sociale, cultura, istruzione; • sicurezza e codice della strada; • tutela e protezione dei dati; • ambiente, ecologia; • personale, contabilità, bilancio e tributi in genere; • servizi demografici, elettorale, anagrafe, stato civile; • interventi specialistici nel settore delle manutenzioni.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 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 P.I.A.O. potrà essere effettuato:

- a) 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*”;
- b) su base triennale dall’Organismo Comunale di Valutazione della performance (OCV) 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.
- c) secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” (cfr.: “*Premessa*”). Tenendo conto delle indicazioni desumibili dal paragrafo relativo alle semplificazioni per le amministrazioni e enti con meno di 50 dipendenti (del PNA 2022, nei termini di cui sopra) il monitoraggio può essere calibrato in ragione delle soglie dimensionali dell’ente. Pertanto, in considerazione:
 - del numero di dipendenti (come meglio indicato nella Sezione 1 “*Scheda anagrafica*”);
 - dei criteri indicati dall’ANAC per orientare le amministrazioni nel monitoraggio;

il monitoraggio potrà avvenire – di norma – due volte l’anno e ogni anno sarà esaminato almeno un campione la cui percentuale si raccomanda non sia inferiore al 30%, salvo deroga motivata

5. GESTIONE RISORSE UMANE

DOTAZIONE ORGANICA

Personale in servizio al 31/12/2024:

AREA/UNITA' ORGANIZZATIVA AA.GG. – DEMOGRAFICA – SERVIZI ALLA POPOLAZIONE

Area contrattuale (CCNL 16-11-2022)	Cat. Giur. (CCNL 21-5-2018)	Qualifica Professionale	Previsti in Pianta Organica n.	In Servizio n.
Funzionari e EQ	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	1
Istruttori	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	3	2
Operatori esperti	B	COLL. AMMINISTRATIVO	1	1
Operatori	A	NON SPECIFICATO	0	0

AREA/UNITA' ORGANIZZATIVA AMMINISTRATIVO – CONTABILE (ECONOMICO – FINANZIARIA)

Area contrattuale (CCNL 16-11-2022)	Cat. Giur. (CCNL 21-5-2018)	Qualifica Professionale	Previsti in Pianta Organica n.	In Servizio n.
Funzionari e EQ	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO – CONTABILE	1	1
Istruttori	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	5	4
Operatori esperti	B	COLL. AMMINISTRATIVO	0	0
Operatori	A	NON SPECIFICATO	0	0

AREA/UNITA' ORGANIZZATIVA TECNICA

Area contrattuale (CCNL 16-11-2022)	Cat. Giur. (CCNL 21-5-2018)	Qualifica Professionale	Previsti in Pianta Organica n.	In Servizio n.
Funzionari e EQ	D	FUNZIONARIO TECNICO	1	1
Istruttori	C	ISTRUTTORE TECNICO / AMMINISTR.VO AGENTE DI POLIZIA LOCALE / ISTRUTTORE DI VIGILANZA	3	5
Operatori esperti	B	COLLAB.RE AMMINISTRATIVO OPERAIO	3	3
Operatori	A	NON SPECIFICATO	0	0

Compatibilmente con il rispetto dei limiti previsti per le spese di personale e le spese a tempo determinato, nonché con le disponibilità di bilancio, possono essere previste assunzioni a tempo determinato e/o incarichi di personale a tempo determinato.

I) RICOGNIZIONE ECCELENZE DI PERSONALE

Presso l'Ente non risultano – in relazione alle esigenze funzionali – eccedenze di personale nelle varie aree contrattuali (ex categorie) e profili, che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocazione in disponibilità di personale.