

COMUNE DI VERONELLA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)

2024 – 2026

(art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 06/08/2021, n. 113)

Indice

Premessa	pag. 3
Riferimenti normativi	pag. 3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026	pag. 10

Premessa

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito PIAO) sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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 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 (per brevità PIAO) 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, in quanto 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.

Il PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA), oltre che a quanto disposto negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013, nonché di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite.

Nello specifico, il comma 1 dell'art. 6 del D. L. 80/2021 prevede espressamente 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 [...] di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 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 decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190”*.

Il piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; l'ambito di definizione è quello descritto al comma 2 del medesimo articolo 6 del D.L. 80/2021.

Il Comune di Veronella è Ente con meno di 50 dipendenti.

Secondo il metodo di calcolo utilizzato per la compilazione della Tabella 12 del Conto Annuale del personale, alla data del 31/12/2023 il Comune di Veronella conta 16 unità di personale.

Per la definizione di questa grandezza, invero, l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) nel PNA 2022 – Piano nazionale anticorruzione adottato con deliberazione n. 7 del 17/01/2023, al paragrafo 10, nel dettare semplificazioni per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stante l'esigenza di determinare la soglia dimensionale secondo un parametro univoco, indica 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 medesimo. Precisa, inoltre che è necessario dare evidenza del dato numerico, presupposto per l'applicazione delle misure semplificatorie e, ancora, che 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).

Secondo tale criterio, si dà atto che i ruoli organici del Comune, al 31 dicembre 2023 contano n. 15 dipendenti a tempo indeterminato, di cui uno con rapporto di lavoro part-time al 50%, e n. 1 dipendente a tempo determinato con scadenza del contratto in data 31/01/2024.

CONTENUTO DEL PIAO

L'art. 6, comma 5, del citato D.L. 9 giugno 2021, n. 80 prevede 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. È stato quindi emanato il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, ad oggetto "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione".

L'art. 1 del sopra citato D.M., prevede la soppressione, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);
- articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive), precisando, al comma 2, che per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Con riferimento ai Piani richiamati dall'art. 1, comma 1, appare utile precisare che:

- il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, l'art. 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244, richiamato dall'art. 1, comma 1, lettera b) del "Regolamento", è disapplicato a decorrere dall'anno 2020 ai sensi dell'art. 57, comma 2 lettera e) del DL 124/2019, convertito in legge n. 157/2019;
- il Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, richiamato dall'art. 1, comma 1, lettera a) del "Regolamento", è predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e approvato con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata.

È da sottolineare, tuttavia, che tale "soppressione", per espressa previsione del comma 1 dell'art. 1, opera per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **con più di cinquanta dipendenti**, salvo poi precisare, al comma 3, che le amministrazioni pubbliche con non più di cinquanta dipendenti sono tenute esclusivamente al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.

Ciò si può intendere che gli obblighi sopra citati sono senz'altro assorbiti nel PIAO per gli Enti con più di 50 dipendenti, mentre per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, tenute alla predisposizione del PIAO nella forma semplificata, continuano ad adottare i singoli atti di programmazione previsti dalle disposizioni

normative vigenti.

La soppressione degli adempimenti nell'ambito del PIAO, infatti, non equivale all'abrogazione dei programmi e piani che vi confluiscono. Al contrario, le amministrazioni con più di 50 dipendenti devono redigerli seguendo gli adempimenti specifici del PIAO stesso, senza seguire le regole tecniche precedenti, ad esempio, adottando gli atti propedeutici e ottenendo i pareri richiesti per ogni piano.

I plurimi pronunciamenti della Corte dei conti, fra cui la deliberazione n. 73/2022 della Corte dei conti Sezione Regionale per il Veneto, affermano, sostanzialmente, il principio che ribadisce l'obbligatorietà dei documenti previsti dalle vigenti disposizioni normative, a prescindere dalla forma con la quale vengono adottati.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 6 comma 6 del D.L. 80/2021, è stato emanato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, ad oggetto "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", che reca in allegato il c.d. "Piano tipo" nonché una guida alla sua compilazione.

Il predetto D.M. 132/2022 definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione e, al fine di adeguare il PIAO alle esigenze delle diverse pubbliche amministrazioni, definisce, altresì, le modalità semplificate per l'adozione dello stesso, da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

L'art. 6 dello stesso Decreto Ministeriale disciplina specificamente il contenuto del PIAO per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, qual è il Comune di Veronella.

In particolare, esse assumono esclusivamente gli obblighi previsti dal medesimo articolo, ossia:

- 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;

- provvedono all'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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;

- 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.

Pertanto, il Comune di Veronella è tenuto a redigere il PIAO secondo il seguente schema:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE, limitatamente alla sottosezione di programmazione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. c). Come previsto dalle sopracitate linee guida, gli Enti con meno di 50 dipendenti procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del 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 dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Come anzidetto, 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.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, composta dalle sottoelencate sottosezioni:

3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;

3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;

3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, la presente sottosezione di programmazione, indica la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

La presente sezione è già stata oggetto di deliberazione di Giunta comunale n. 29 del 1/03/2024 (piano assunzionale 2024-2026).

Il D. Lgs. 13 dicembre 2023, n. 222, recante Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227, in vigore dal 13/01/2024, con l'art. 3 ha apportato un'integrazione all'articolo 6 del D.L. 80/2021, inserendo i commi 2-bis e 2-ter, i quali testualmente prevedono:

«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 assolve 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».

In sostanza, tutte le pubbliche amministrazioni dovrà essere nominato un responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone disabili. Dovrà garantire l'inclusione sociale, definire gli obiettivi programmatici e strategici delle performance, la gestione del capitale umano, la formazione. Sarà scelto tra i dirigenti o dipendenti in possesso di esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione.

Di tutto questo si è necessario dar conto nel PIAO, il Piano integrato di attività e organizzazione; le p.a. con meno di 50 dipendenti potranno adempiere agli obblighi di inclusione anche in forma associata. In ogni

caso nel valutare la performance individuale ed organizzativa degli uffici pubblici si dovrà tener conto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'effettiva inclusione sociale delle persone con disabilità.

Per quanto consta il presente Piano, si fa presente che l'Ente, per limiti dimensionali, non è soggetto all'applicazione delle assunzioni obbligatorie ex L. 68/99 e che, oltretutto, non sono previste assunzioni di personale per il triennio 2024/2026.

L'assolvimento delle prescrizioni contenute nel novellato art. 6 del D.L. 80/2021 è quindi rinviato alle successive eventuali necessità di inserimento lavorativo delle persone con disabilità, qualora se ne verificasse la fattispecie.

CONTENUTO DEL PIAO - L'integrazione con il ciclo di programmazione finanziaria, la programmazione strategica e le norme di riferimento

Ai sensi dell'art. 8, comma 1, del DM 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.

I principali atti di programmazione economico-finanziaria sono il Documento Unico di Programmazione e il bilancio di previsione.

L'allegato 4/1 al D.lgs. n. 118/2011, recante "Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio" definisce la programmazione come il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento.

Il Paragrafo 3.3 enuncia che il principio di coerenza implica una considerazione "complessiva e integrata" del ciclo di programmazione, sia economico che finanziario, e un raccordo stabile e duraturo tra i diversi aspetti quantitativi e descrittivi delle politiche e dei relativi obiettivi - inclusi nei documenti di programmazione.

Nell'esame del rapporto fra il PIAO e la programmazione finanziaria dell'Ente una trattazione a parte merita il Piano triennale del Fabbisogno di Personale.

Sull'argomento è intervenuta la Commissione per l'armonizzazione degli enti territoriali (Commissione ARCONET) che nella Faq 51 del 16/02/2023 ha chiarito che il piano triennale di Fabbisogno del personale confluisce nel PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione per farne parte integrante e sostanziale. *Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011.*

Al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce, a sua volta, il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del PIAO, tenuto conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce.

In conclusione, nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PEG.

In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile.

Stante la stretta interconnessione fra i documenti di programmazione, con specifico riferimento alla previsione della spesa per il personale, l'Ente ha operato la scelta, in termini di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, di approvare autonomamente il Programma triennale di fabbisogno di personale, peraltro oggetto di specifica competenza della Giunta comunale, previa acquisizione del necessario parere da parte del Revisore dei conti.

Inoltre, il Comune di Veronella ha provveduto a dare attuazione a parte delle disposizioni normative inerenti i documenti di pianificazione e programmazione, con distinte e separate deliberazioni nel rispetto della normativa vigente all'epoca della loro adozione, al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità.

L'Ente, infatti:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 28/12/2023 è stato approvato il Documento Unico di programmazione per il triennio 2024-2026;
- ha approvato il bilancio di previsione per il triennio 2024-2026, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 53 del 28/12/2023;

Inoltre, il Comune di Veronella, alla data di adozione della presente deliberazione, ha provveduto ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione che, ai sensi dell'art. 6, co. 2, del D.L. 80/2021, nonché delle indicazioni contenute nel DPR 81/2022 e nel DM 132/2022, sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026, la dotazione organica, il piano annuale delle assunzioni anno 2024 e la programmazione 2024-2026, nel provvedimento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 1/3/2024;
- Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. a) non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- c) non sono stati modificati gli obiettivi strategici;
- d) non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;
- il Piano Esecutivo di Gestione, parte finanziaria, approvato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 182 del 29/12/2023, mentre è in corso di predisposizione il Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 parte relativa al piano dettagliato degli obiettivi con valenza di piano della Performance 2024;
- il Piano delle azioni positive 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 170 del 14/12/2023.

TERMINI DI APPROVAZIONE

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del D. L. 9 giugno 2021, n. 80 e ss. mm. e ii., la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione era stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2, del D.M. 132/2022, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è stato differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

In sede di prima applicazione, inerente il triennio 2022-2024, quindi, la scadenza per l'approvazione del PIAO risultava fissata al 29/12/2022: il Comune di Veronella ha provveduto ad approvare il Piano con deliberazione di Giunta n. 109 in data 14/11/2022, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021".

A regime, ai sensi dell'art. 7 del D.M. 132/2022, il PIAO è *adottato entro il 31 gennaio [...], ha durata*

triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

L'art. 8, comma 2, dello stesso DM 132/2022, prevede che 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.

Per quanto riguarda il PIAO 2024-2026, si ricorda che il termine di approvazione dei bilanci degli Enti locali, fissato al 31 dicembre ex art. 151, co. 1 del D. Lgs. 267/2000, per il bilancio di previsione 2024-2026 è stato differito al 15/03/2024 per effetto del D.M. 22 dicembre 2023, ma solo per le casistiche in esso indicate: per effetto del principio applicato 9.3.6 dell'allegato 4/1 al D. Lgs. 118/2011, gli enti che intendono avvalersi del rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione 2024-2026 devono adottare un provvedimento motivato, specificando la/e ragione/i che non ha/nno consentito l'approvazione del bilancio nei termini, individuate tra quelle previste nel decreto ministeriale che prevede il differimento del termine ordinario, anche se determinato da motivazioni di carattere generale.

ADEMPIMENTI SUCCESSIVI

Il PIAO viene predisposto in formato digitale ed è soggetto a pubblicazione sul portale (<https://piao.dfp.gov.it/>) appositamente realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione, nella sezione Amministrazione Trasparente, nelle sottosezioni:

- 1) sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali",
- 2) sotto sezione di primo livello "Personale", sottosezione di secondo livello "Dotazione organica",
- 3) sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance";
- 4) sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione";
- 5) sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati".

IL PIAO 2024-2026

Sulla base del quadro normativo di riferimento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 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.

Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: Comune di VERONELLA

Indirizzo: Piazza G. Marconi 5

Codice fiscale/Partita IVA: 00323160234

Sindaco: Loris Rossi

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2023): **16**

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (2023): **5176**

Telefono: 044245611

Sito internet: <http://www.comune.Veronella.vr.it>

E-mail: info@Veronella.com

PEC: protocollo@pec.comune.veronella.vr.it

Per l'analisi del contesto interno ed esterno in cui opera l'Ente Comune di Veronella, si rinvia espressamente ed integralmente alla Sezione Strategica del DUP 2024-2026, al suo contenuto nonché alle sue modificazioni o integrazioni che dovessero essere deliberate nel corso dell'esercizio.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione
2.1 Valore pubblico

Sottosezione non prevista per gli Enti con meno di 50 dipendenti

Sottosezione di programmazione
2.2 Performance

Sottosezione non prevista per gli Enti con meno di 50 dipendenti

Per completezza di informazione, si fa comunque presente che:

l'Ente ha approvato il Piano esecutivo di gestione 2024-2026 parte finanziaria con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 19/1/2024;

- per quanto attiene alla Performance, l'Ente, ai sensi dell'articolo 7 del D. Lgs. 150/2009, ha approvato, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance", documento chiave per la determinazione di fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, ma anche le modalità di raccordo e di integrazione tra i sistemi di controllo esistenti e documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- il Piano delle azioni positive 2024-2026 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 149 del 17/11/2023.

Si rinvia espressamente ed integralmente al contenuto dei sopraccitati provvedimenti, nonché alle rispettive modificazioni, variazioni o integrazioni che dovessero essere deliberate nel corso dell'esercizio, che si intendono recepite nel presente PIANO.

Sottosezione di programmazione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	La presente sezione contempla l'<u>aggiornamento</u> della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del D.M. 132/2022, ossia il 07/09/2022, 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 <u>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</u>. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. La mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del D.M. 132/2022 è contenuta nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 29/04/2022, ad oggetto <i>Conferma del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) - triennio2021-2022-2023</i> Con deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 31/01/2024 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2024-2026. Si ricorda che nel PNA 2022 è stata introdotta un'importante semplificazione per tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti. Dopo la prima adozione, infatti è possibile confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente (Sezione anticorruzione del PIAO, PTPCT, documento che tiene luogo dello stesso o misure integrative del MOG 231). Si rammenta che ciò è possibile ove, nell'anno precedente: a) non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; b) non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti; c) non siano stati modificati gli obiettivi strategici; d) per chi è tenuto ad adottare il PIAO, non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza. Tutto ciò, fermo restando, in ogni caso, l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa. Si fa presente che nel corso dell'esercizio 2023 non si sono verificati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico, decorso il triennio dalla data di adozione del PIAO 2021-2023, confermato anche per i periodi 2022-2024 nonché 2023-2025, corre l'obbligo per il Comune di Veronella adottare il nuovo strumento di programmazione per il triennio 2024-2026, in corso di perfezionamento.
--	--

	Si rinvia, pertanto, espressamente ed integralmente al contenuto dei sopraccitati provvedimenti, e specificamente al provvedimento che specificamente approva il PTPC 2024-2026 nonché alle rispettive modificazioni, variazioni o integrazioni che dovessero essere deliberate nel corso dell'esercizio, che si intendono recepite nel presente PIANO.
--	---

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione 3.1 Struttura organizzativa	In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente. <u>Organigramma.</u> La tabella contraddistinta come Allegato 1 ha ad oggetto una rappresentazione grafica della struttura organizzativa dell'Ente, dell'articolazione della stessa in Aree e uffici che evidenzia, seppur in maniera sintetica, i ruoli, i legami funzionali e gerarchici, la divisione dei compiti e le rispettive responsabilità del personale in servizio. Essa rappresenta la dotazione organica esistente alla data attuale. I profili professionali sono quelli di cui al CCNL 2019-2021 del 16/11/2022; a ciascun dipendente sono assegnate le funzioni ascritte o ascrivibili al proprio profilo professionale. All'entrata in vigore del CCNL 16/11/2022, in ragione del fatto che il nuovo inquadramento del personale è avvenuto sulla base della tabella 2 del CCNL medesimo, di trasposizione automatica "orizzontale" accompagnata da una tabella di confluenza "automatica" tra vecchi profili professionali e nuove famiglie professionali, come da deliberazione di Giunta n 46 del 3/4/2023 di presa d'atto della disposizione contrattuale. L'organizzazione dell'Ente si basa sulla definizione della struttura organizzativa e del funzionigramma in vigore per il Comune di Veronella. <u>Livelli di responsabilità organizzativa.</u> Il Comune di Veronella è Ente privo di dipendenti con qualifica dirigenziale, ai sensi dell'art. 107, commi 2 e 3 del D. Lgs. 267/2000, le relative funzioni sono attribuite ai responsabili degli uffici o dei servizi. Sono state identificate le quattro Aree di Posizione Organizzativa con i Settori dell'Ente, quale struttura organizzativa di massima dimensione, alla quale è ascritto il disimpegno delle funzioni finali delle materie di rispettiva competenza, ex art. 6 del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Alla responsabilità apicale di ciascun Settore è preposto personale appartenente alla categoria D, incaricato di Posizione Organizzativa (ora Area dei Funzionari e degli incaricati di Elevata Qualificazione), tranne al servizio finanziario dove è preposto un dipendente di categoria C. La graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione è stata declinata nel Regolamento vigente.
Sottosezione di programmazione 3.2 Organizzazione del lavoro agile	Attraverso questa sezione viene assorbito, qualora non specificamente approvato, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Pola), previsto dall'art. 14, comma 1, della L. n. 124/2015. Alla data di adozione del presente Piano, l'Ente, considerate le proprie dimensioni operative, per motivi organizzativi legati alla necessità di rendere i servizi istituzionali ed espletare le attività

	ascrisse alla propria competenza con efficienza, efficacia ed economicità, non ha disciplinato il Lavoro Agile o il Lavoro da remoto come modello. Rimane comunque applicabile la normativa di riferimento che stabilisce, in caso di mancata adozione del Pola (ora PIAO), l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 15% per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Nelle linee guida approvate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 9/12/2020 si precisa che, nella revisione delle modalità organizzative di lavoro, anche in assenza della formale adozione del Pola (ora PIAO), l'amministrazione può prescindere dalle analisi e dalle iniziative minime indicate in tale documento. Il CCNL 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022, completando il quadro normativo in materia, ha previsto specifiche disposizioni riguardanti il lavoro agile ed il lavoro da remoto (artt. da 63 a 67). In ogni caso, unitamente alla sezione del Piao, che rappresenta un atto di programmazione e di sviluppo del lavoro agile all'interno dell'Ente, l'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022 prevede l'adozione di un apposito Regolamento, per definire più nel dettaglio tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.). Come previsto dall'art. 4, comma 1, lett. b), del D.M. n. 132/2022, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, l'Ente, qualora ravvisasse la necessità di adottare uno specifico Piano, elaborerà la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, tenuto conto dei seguenti principi: - lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; - garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; - adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; - adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; - adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta. In accordo con la previsione di cui al DM 132/2022, ed al Piano tipo, verranno altresì contemplati: - le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali); - gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
--	--

	- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione). Nelle more della puntuale regolamentazione, pertanto, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Veronella rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente normative in materia. Si ricorda, infine, che nel Piano delle Azioni positive approvato dall'Ente, è regolata, nell'Obiettivo n. 3, l'Azione positiva n. 1, avente ad oggetto, fra l'altro, <i>l'attuazione delle disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro.</i>
Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Con deliberazione di Giunta comunale n. 125 del 09/11/2023, ad oggetto Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026, la dotazione organica, il piano annuale delle assunzioni anno 2024 e la programmazione 2024-2026. Su detto provvedimento è stato acquisito il parere del Revisore dei conti, reso con verbale n. 18 del 31/10/2023, acquisito al P.G. dell'Ente al n. 10385 del 06/11/2023. Essa è stata adottata con provvedimento autonomo quale atto propedeutico e programmatico fondamentale per la predisposizione del DUP e del Bilancio di previsione. Nella tabella contraddistinta come Allegato 2, si riporta la consistenza del personale al 31/12/2023, suddiviso per inquadramento professionale. Con la sopraccitata deliberazione di Giunta viene data contezza della capacità assunzionale dell'Ente, nonché del rispetto dei limiti di spesa del personale, sulla scorta dei vigenti limiti di spesa. Inoltre, si dà atto che l'Ente non presenta situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, in relazione alle proprie esigenze funzionali. In questa sede, per l'Ente comune di Veronella, con meno di 50 dipendenti, si riportano i dati relativi a: - <u>programmazione delle cessazioni dal servizio</u>, effettuata sulla base della disciplina vigente. Come previsto nel sopraccitato provvedimento, a legislazione vigente non sono previste cessazioni dal servizio per dimissioni o accesso a prestazioni pensionistiche. - stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni. Come previsto nel sopraccitato provvedimento, non essendoci scoperture nella dotazione organica del personale (intesa come struttura organizzativa), e non essendo previste cessazioni dal servizio per dimissioni o accesso a prestazioni pensionistiche nel prossimo triennio, non sono previsti reclutamenti. È fatta salva la revisione del Piano di reclutamento, qualora dovessero verificarsi cessazioni non programmate, per la sostituzione tout court della risorsa, intesa come reclutamento di un'unità con identico profilo professionale. Non sussiste, ad oggi, la necessità di una revisione dei fabbisogni di personale, essendo la struttura organizzativa deliberata confacente alle necessità operative dell'Ente, in ragione alle modalità operative con cui, allo stato, sono erogati i servizi alla collettività. Si rinvia espressamente ed integralmente al contenuto dei sopraccitati provvedimenti, nonché alle rispettive modificazioni, variazioni o

	integrazioni che dovessero essere deliberate nel corso dell'esercizio, che si intendono recepite nel presente PIANO.
--	--

ALLEGATO 1

ALLEGATO ORGANIGRAMMA

COMUNE DI VERONELLA						
Provincia di Verona						
Personale in servizio al 31/12/2023 - con contratto a tempo indeterminato						
Categoria giuridica	Profilo professionale	Area Economico - Finanziaria	Area Segreteria generale e Servizi Demografici	Area Edilizia Pubblica	Area Edilizia Privata - Ecologia	totale
Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (EQ)	Specialista in attività amministrative e contabili		1			1
	Specialista in materie giuridiche	1				1
	Ingegnere / architetto			1		1
Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo / amm.vo-contabile	2	2			4
	Istruttore tecnico / geometra			2	2	4
Area degli operatori esperti	Collaboratore amministrativo		3			3
	Collaboratore tecnico manutentivo			2		2
Area degli operatori	Addetto ai servizi ausiliari di supporto					
Totali						16