

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE

COMUNE DI CASTELGOMBERTO (VI)



P.I.A.O.  
2022

## SOMMARIO

### **PREMESSA**

### **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

### **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

*Sottosezione di programmazione Valore pubblico*

*Sottosezione di programmazione Performance*

*Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza*

### **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

*Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa*

*Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile*

*Sottosezione di programmazione Piano triennale fabbisogni di personale*

### **MONITORAGGIO**

### **CONCLUSIONI**

## P R E M E S S A

Il Piano integrato di attività e organizzazione è adottato dal Comune di Castelgomberto ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, gli atti di pianificazione che vengono distinti in due grandi categorie: valore pubblico, performance e anticorruzione da una parte; organizzazione e capitale umano dall'altra.

La compilazione del presente PIAO segue le Linee Guida, emanate con lo scopo di fornire una chiave di lettura immediata, semplificata e omogenea.

Pur non facendo parte del PIAO, gli atti di programmazione economico-finanziaria già adottati dall'Ente, ne costituiscono il necessario presupposto in un approccio di convergenza sinergica verso la piena attuazione degli indirizzi strategici di mandato ed assolvono le finalità espresse dal legislatore in relazione ai corrispondenti ambiti programmatici. In particolare, per quanto attiene agli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui all'art. 6, comma 2 lettera a) del D.L. 80/2021:

con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 11-04-2022, esecutiva, avente ad oggetto: "Approvazione bilancio di previsione 2022 - 2024, in ottemperanza all'art. 170 del D.Lgs. 267/2000, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024 contenente gli obiettivi strategici e operativi sviluppati, in coerenza con le Linee Programmatiche di Mandato in relazione alle missioni e ai programmi di bilancio. Il documento integrale è disponibile al seguente link:

[https://asp.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR029.sto?DB\\_NAME=n1200457&NodoSel=49&headerAT=S](https://asp.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR029.sto?DB_NAME=n1200457&NodoSel=49&headerAT=S)

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 08/08/2022 è stato parimenti approvato il Piano Esecutivo di Gestione / Piano Performance / Piano Obiettivi 2022/2024 che, a norma del comma 3 bis dell'art. 169 D.Lgs. 267/2000, integra organicamente il Piano dettagliato degli obiettivi di cui al comma 1 dell'art. 108 D.Lgs. 267/2000 e il Piano delle Performance di cui all'art. 10 D.Lgs. 150/2009, definendo gli obiettivi gestionali assegnati ai Dirigenti, anche ai fini della valutazione delle performance, e individuati in funzione della realizzazione degli obiettivi operativi approvati con il DUP. Il documento integrale è disponibile al seguente link:

[https://asp.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR033.sto?DB\\_NAME=n1200457&NodoSel=25](https://asp.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR033.sto?DB_NAME=n1200457&NodoSel=25)

In attesa degli interventi normativi di armonizzazione degli strumenti programmatori e di definizione di un modello tipo di PIAO, previsti dai commi 5 e 6 dell'art. 6 del D.Lgs. 80/2021, il P.I.A.O. 2022/2024 non può che considerarsi un piano di transizione che integra gli atti di pianificazione già

assunti dal Comune in attuazione delle norme che regolano l'ordinamento degli Enti Locali con riguardo alle ulteriori prospettive programmatiche indicate dalle disposizioni dell'art. 6 del D.L. 80/2021.

## **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Denominazione Ente: Comune di Castelgomberto

Provincia di Vicenza

Regione: Veneto

Indirizzo: Piazza Marconi n.1

CAP: 36070

Popolazione: 6.181 abitanti al 31/12/2021 (statistica ufficio anagrafe)

Superficie: 17,28 km<sup>2</sup>

Densità di popolazione: 354,7 abitanti per km<sup>2</sup>

Altitudine: 145 metri sul livello del mare

Coordinate geografiche 45° 23' 17" Nord, 11° 23' 17" Est

Codice Istat: 024028

Codice catastale: C119

N. dipendenti al 20.05.2022 è pari a 22 con contratto a tempo indeterminato, di cui n. 4 a part-time;

Sito web istituzionale: <https://www.comune.castelgomberto.vi.it/it>

Pagina Facebook: <https://www.facebook.com/ComuneCastelgomberto/>

Dati dettagliati sulla composizione della popolazione e del personale dipendente sono contenuti nel Documento Unico di Programmazione 2022/2024, richiamato in premessa.

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **Sottosezione di programmazione - Valore pubblico**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (in acronimo: P.I.A.O.) è uno strumento che risponde a una logica ben precisa: mettere in relazione l'attività della pubblica amministrazione con gli strumenti preordinati alla sua efficace ed efficiente attuazione secondo il principio di razionalità nonché alla consecuzione degli scopi cui l'attività amministrativa è a sua volta vocata secondo le relative funzioni di spettanza.

Esso costituisce quindi un elemento che inverte una specifica relazione di mezzo a scopo, il cui anello terminale è costituito dagli *stakeholder*, ossia dai portatori e titolari di interessi, che, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, hanno un vero e proprio diritto esistenziale alla loro realizzazione attraverso un'azione amministrativa che non è mera esecuzione, ma consecuzione.

Di qui l'imprescindibilità di rendere immediatamente riconoscibile il contenuto degli strumenti aziendali messi in campo dalla pubblica amministrazione, i quali sono poi gli elementi costitutivi della sua azienda, volendola vedere quale organizzatore professionale di ciò che serve per attuare efficaci ed efficienti processi di erogazione di servizi e di rimozione degli ostacoli e delle differenze di partenza che garantiscano a tutti – entro una prospettiva di autentica eguaglianza sostanziale – di accedere alle utilità pubbliche.

In questo modo, acquistano immediata evidenza e doverosa riconoscibilità gli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale, i comportamenti organizzativi richiesti a ogni elemento della catena di erogazione, la predisposizione di idonei mezzi per la gestione professionale del rischio da corruzione e per la trasparenza amministrativa, ormai ampiamente collaudati, le modalità di valorizzazione della risorsa di personale, a sua volta vista entro un processo di miglioramento continuo non solo della sua *performance*, ma anche del relativo e propedeutico bagaglio culturale, da attuare attraverso percorsi mirati di formazione e progressiva valorizzazione.

Il Comune di Castelgomberto definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati per il triennio 2022/2024, le modalità e le azioni nel periodo di riferimento, secondo le misure e gli obiettivi di digitalizzazione previsti dall'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale, finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini.

L'accessibilità digitale, conformemente al D.lgs 10 agosto 2018, n. 106, che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio, è realizzata attraverso l'accesso ai servizi del Comune il seguente link:

<https://form.agid.gov.it/view/>

### **Sottosezione di programmazione - Performance**

Il *Piano delle performance* è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il *Piano delle performance* per il triennio 2022/2024, annualità 2022, già approvato con deliberazione della GC n. 62/2022, viene allegato al presente Piano (**Allegato 1**), per farne parte integrante e sostanziale.

### **Sottosezione di programmazione - *Rischi corruttivi e trasparenza***

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) predispone un documento, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012, formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT aggiorna la pianificazione secondo canoni di semplificazione.

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.) per il triennio 2022/2024, annualità 2022, già approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 33 del 29/04/2022, viene allegato al presente Piano (**Allegato 2**), per farne parte integrante e sostanziale.

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

In questa sezione vengono ricondotti e richiamati i documenti già approvati per la Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2022/2024, della programmazione delle assunzioni 2022 e la rideterminazione della dotazione organica, che permette di garantire la sostituzione del personale nella misura massima consentita dalla normativa vigente (art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019 e DM 17/03/2020), nonché dalle risorse finanziarie disponibili nel triennio 2022-2024

Il Comune, al fine di realizzare un sostanziale miglioramento delle performance, sia individuali che di Ente, ha concentrato la propria attenzione sulla performance organizzativa attraverso una efficace strategia di gestione del capitale umano, lo sviluppo organizzativo anche mediante il ricorso al lavoro agile, il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne

### **Sottosezione di programmazione - *Struttura organizzativa***

Il modello organizzativo adottato dal Comune di Castelgomberto viene rappresentato attraverso la rideterminazione della dotazione organica, che costituisce l'**Allegato 3** al presente Piano.

Gli interventi e le azioni necessarie per assicurare la coerenza dell'organizzazione rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati sono sintetizzati nella Deliberazione della Giunta comunale n. 51 del 30/05/2022.

### **Sottosezione di programmazione - *Organizzazione del lavoro agile***

Il Comune di Castelgomberto presenta la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e in coerenza con i contratti, attraverso Linee Guida per l'organizzazione del lavoro agile, già approvate con deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 24/01/2022, e che viene allegato al presente Piano (**Allegato 4**), per farne parte integrante e sostanziale.

### **Sottosezione di programmazione - *Piano triennale dei fabbisogni di personale***

Per quanto riguarda il Piano triennale dei fabbisogni del personale si richiamano i seguenti documenti:

- ✓ la deliberazione di Giunta comunale n. 151 del 16-12-2021 ad oggetto: "Approvazione piano del fabbisogno del personale 2022-2024";
- ✓ la deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 29-04-2022 ad oggetto: "Piano del fabbisogno del personale 2022-2024 e pianta organica: modifica n. 1";
- ✓ la deliberazione di Giunta comunale n. 51 del 30-05-2022 ad oggetto: "Modifica organizzazione uffici e servizi. Riassegnazione competenze, con decorrenza 01/06/2022";
- ✓ la deliberazione di Giunta comunale n. 55 del 22-06-2022 ad oggetto: "Piano del fabbisogno del personale 2022-2024 e pianta organica: modifica n. 2";
- ✓ la deliberazione di Giunta comunale n. 69 del 14-09-2022 ad oggetto: "Piano del fabbisogno del personale 2022-2024 e pianta organica: modifica n. 3";

Si allega l'ultima modifica relativa alla programmazione del personale Piano triennale 2022/2024 adottata dal Comune di Castelgomberto con deliberazione di Giunta comunale n. 69 del 14/09/2022, che viene allegato al presente Piano (**Allegato 5**), per farne parte integrante e sostanziale.

Il Piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Il Comune di Castelgomberto ha elaborato il piano delle assunzioni tenendo conto dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione delle scelte organizzative legate alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate), alla esternalizzazione/internalizzazione oppure potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
- fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione sarà oggetto della valutazione individuale.

Per il costante monitoraggio dell'attuazione della normativa sulle pari opportunità, con deliberazione della Giunta comunale n. 17 del 20/02/2020 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il periodo 2020/2022, che viene allegato al presente Piano (**Allegato 6**), per farne parte integrante e sostanziale.

Per completezza si dà atto che è stato costituito il COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI, con delibera n. 75 del 20/02/2018, ma attualmente devono essere rinnovati i componenti, in attuazione del Regolamento per il funzionamento del C.U.G. approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 119 del 20/11/2014.

#### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

A completamento del lavoro di razionalizzazione, semplificazione e coordinamento di tutti gli atti di pianificazione integrati nel presente Piano, vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009, mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.



## CONCLUSIONI

La redazione del presente PIAO ha fornito a questa Amministrazione l'occasione per riflettere, ancora una volta, sull'esigenza di pianificazione come sforzo di ricostruzione, o per dirlo coerentemente con il PNRR, di ripresa e resilienza. Alla luce della riforma orizzontale della pubblica amministrazione, che si sviluppa parallelamente alla riforma della giustizia, il PIAO si configura come una sfida di adeguamento al PNRR per l'azione e l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, sfida che però, dati gli stringenti vincoli previsti per il raggiungimento di *milestone* e *target*, deve necessariamente tradursi in raggiungimento concreto dell'obiettivo.

La strada che il PIAO è chiamato a percorrere, per dimostrare la sua natura di strumento di semplificazione, è quella costantemente illuminata da due fari: il monitoraggio e la formazione. Il monitoraggio si applica sia sul piano normativo che su quello operativo, integrando progressivamente il Piano di informazioni, anche osservando i cambiamenti apportati dal Piano stesso; la formazione, con particolare riferimento al Piao, quale misura di attuazione degli obiettivi del PNRR, è finalizzata a dotare il Comune di Castelgomberto di personale competente, ben organizzato, orientato al raggiungimento del risultato, provvisto di una nuova cultura della programmazione e consapevole del valore intrinseco della pianificazione.