



Comune di Castegnero

Provincia di Vicenza

Piano integrato di attività e organizzazione 2023 – 2025

(Art. 6 del d.l. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113/2021)

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 funzionali 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 2021, 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.

L'art. unico del D.M. Interno 13-12-2022 (pubblicato nella G.U. n. 295 del 19-12-2022) ha disposto che il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025, da parte degli enti locali, è differito al 31 marzo 2023.

Con la Circolare 128/2022, in data 31 dicembre 2022, del Ministero dell'Interno, si comunica agli Enti Locali che la legge di bilancio 197/2022 all'art. 1, comma 775, prevede che *“In via eccezionale e limitatamente all'anno 2023, in considerazione del protrarsi degli effetti economici negativi della crisi ucraina, gli enti locali possono approvare il bilancio di previsione con l'applicazione della quota libera dell'avanzo, accertato con l'approvazione del rendiconto 2022. A tal fine il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2023 è differito al 30/04/2023”*.

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 2021.

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, avrà validità per il prossimo triennio. In particolare, si è tenuto conto delle *"Semplificazioni per le amministrazioni ed 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)"*

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) tenuto conto che nel corso del passato esercizio/anno 2022: a) non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; b) non sono state introdotte modifiche organizzative ritenute – in considerazione delle attività svolte, del numero di dipendenti potenzialmente coinvolti, degli uffici e dei servizi interessati, dell'entità delle risorse finanziarie di riferimento, ecc. – rilevanti; c) non sono stati modificati significativamente gli obiettivi strategici; d) le altre sezioni del PIAO non hanno subito particolari o sostanziali modifiche, tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Castegnero (VI)

Sede/Indirizzo: 36020 – Via Ponte, 64

Codice fiscale e Partita i.v.a. 00528860240

Codice Istat 024027

Codice catastale C056

Sindaco: ing. Marco Montan

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente (2022): 11 (di cui 1 attualmente operante presso altro ente a seguito di convenzione per l'esercizio, in forma associata, del servizio di polizia locale)

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente (2022): 2.854

Telefono: 0444 639013

Sito web istituzionale: www.comune.castegnero.vi.it

E-mail: segreteria@comune.castegnero.vi.it

PEC: castegnero.vi@cert.ip-veneto.net

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico	2.1 – Documento Unico Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2023–2025, ex deliberazione consiliare n. 38 del 28-12-2022
Sottosezione di programmazione Performance	2.2 – Piano della Performance 2023, di cui alla deliberazione di giunta n. 5 del 18-01-2023. Piano di azioni positive triennio 2021-2023 (art. 48, comma primo, del d.lgs. 11-4-2006, n. 198) approvato con deliberazione di giunta comunale n. 70 del 04-11-2020
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	2.3 – Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023, di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 24-2-2021, che s'intende qui confermato, per l'anno 2023 (senza necessità di ulteriore atto) considerando che, nel corso dell'anno 2022: <ul style="list-style-type: none">• non si sono verificati fatti corruttivi o significative disfunzioni amministrative;• non sono state introdotte modifiche organizzative ritenute rilevanti;• non sono stati modificati (in maniera significativa) rilevanti obiettivi strategici di performance;• le altre sezioni del PIAO non hanno subito particolari o sostanziali modifiche, tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	3.1 - Struttura organizzativa (organigramma e dotazione organica) descritta dagli allegati alle deliberazioni di giunta comunale n. 89 del 23-11-2022 e n. 112 del 28-12-2022. Conto annuale del personale 2021 (ultimo disponibile).
Sottosezione di	3.2 Adozione della disciplina del lavoro agile (nell'ambito delle disposizioni del D.M. 08 ottobre 2021) avvenuta con deliberazione

<p>programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>di giunta comunale n. 19 del 02-03-2022.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>3.3 – Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023–2025, ridefinizione della dotazione organica 2023 e verifica delle eccedenze di personale, approvati con deliberazione n. 89 del 23-11-2022, i cui allegati rappresentano la consistenza del personale per le aree e (a livello generale) le rispettive competenze.</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 (ex 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 dal Regolamento di organizzazione dei servizi e degli uffici, con particolare riferimento anche (ma non solo) all’articolo 7.</p>

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 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 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 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 ed 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 – almeno una volta l’anno e ogni anno sarà esaminato almeno un campione la cui percentuale si raccomanda non sia inferiore al 30%, salvo deroga motivata