

COMUNE DI BELFIORE

Provincia di Verona



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatrice delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività indicate all'art. 6 del citato Decreto Ministeriale n. 132/2022, concernente le modalità semplificate del contenuto del PIAO.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023 - 2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di BELFIORE

Indirizzo: piazza della Repubblica, 10

Codice fiscale: 83000210233 - Partita IVA: 00935880237

Sindaco: avv. Alessio Albertini

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 11

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3.313

Telefono: 045 6145011

Sito internet: www.comune.belfiore.vr.it

E-mail: segreteria@comune.belfiore.vr.it

PEC: belfiore.vr@pec.wmail.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Performance	Per quanto attiene alla Performance, si da atto in questa sede che il piano degli obiettivi e delle performance è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 in data 02/02/2023 unitamente al Piano Esecutivo di Gestione 2023 - 2025.
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Secondo quanto previsto dall’Autorità Nazionale Anti Corruzione ANAC, in considerazione del fatto che i comuni molto piccoli hanno difficoltà ad adottare, anno per anno, un nuovo e completo Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, che ha ritenuto che i comuni con popolazione inferiore ai 5000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell’anno successivo all’adozione del PTPCT non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possano provvedere all’adozione del PTPCT con modalità semplificate (ANAC deliberazione n. 1074/2018 pag. 153).</p> <p>Tale semplificazione è stata ribadita nella predisposizione dell'ultimo PNA con la conferma per i comuni con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, per le successive due annualità, del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in vigore, salvo circostanze sopravvenute che impongano una revisione della programmazione.</p> <p>In considerazione di quanto in premessa, con deliberazione di Giunta Comunale <u>n. 3 del 26/01/2023</u> è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021 – 2023.</p>

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione

3.1 Struttura organizzativa

Nella presente sottosezione è riportato il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare:

- a) l'organigramma;
- b) i livelli di responsabilità organizzativa;
- c) il numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base
 1. inquadramento contrattuale (o categorie);
 2. profilo professionale;
 3. competenze tecniche;
 4. competenze trasversali.
- d) numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa;
- e) Eventuali interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella specifica sezione.

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 22/09/2022 da ultimo integrata con deliberazione di Giunta Comunale [n. 67 del 06/12/2022](#).

La struttura è ripartita in Aree/Settori. Ciascuna Area/Settore è organizzata in Uffici.

Al vertice di ciascuna Area è posto un Funzionario dipendente di categoria D titolare di posizione organizzativa.

La dotazione organica al 31/12/2022 prevede:

- a) il Segretario Comunale;
- b) n. 3 funzionari dipendenti titolari di posizione organizzativa
- c) n. 8 dipendenti;
- d) n. 11 dipendenti complessivi, escluso il Segretario Comunale.

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questo.

In primo luogo, a norma dell'art. 13 del [d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267](#) (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali), spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici:

- a) dei servizi alla persona e alla comunità;
- b) dell'assetto ed utilizzazione del territorio;
- c) dello sviluppo economico;

salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

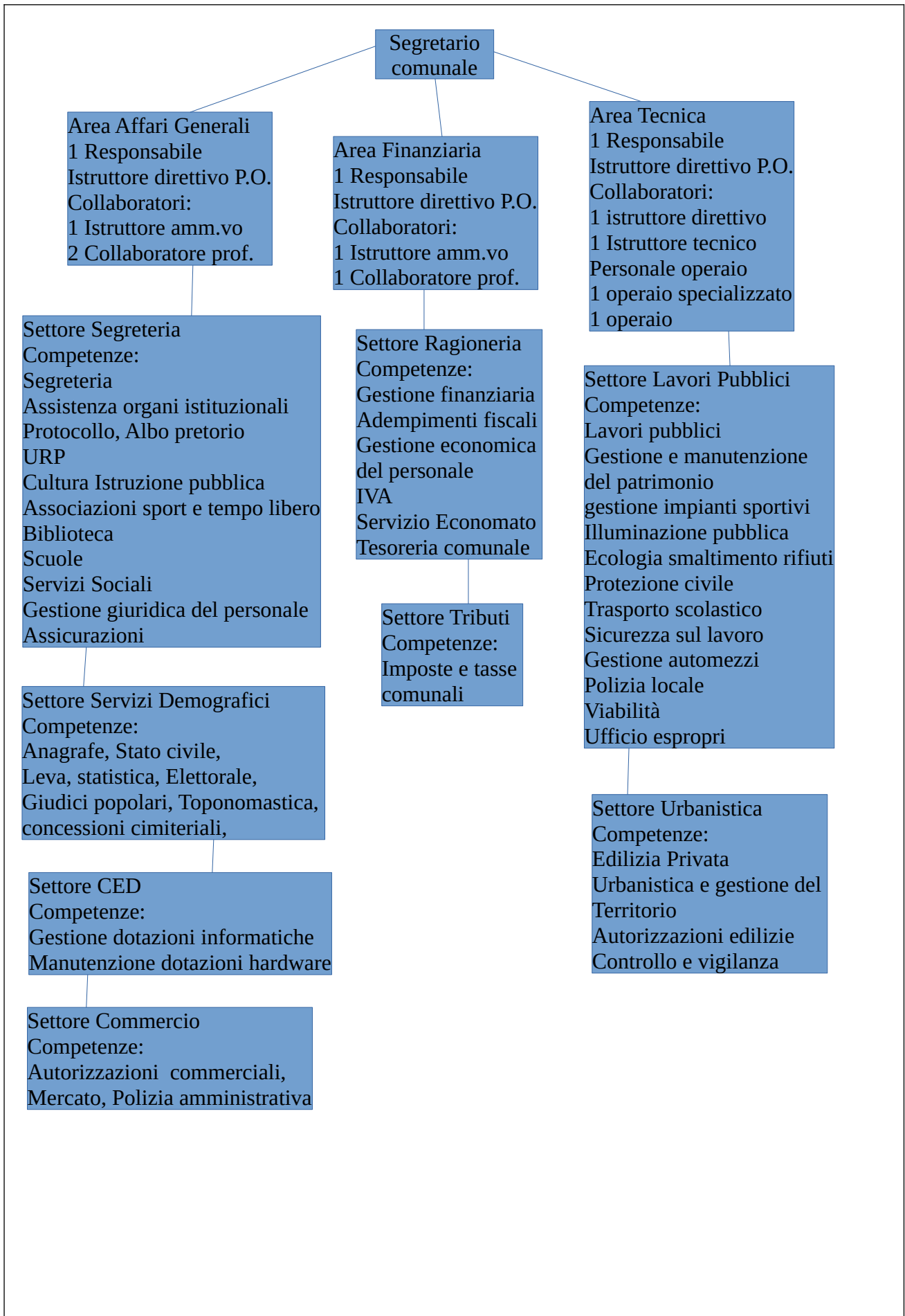
Inoltre, l'art. 14 del medesimo d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, attribuisce al comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva

militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal Sindaco quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27 dell'art. 14 del [D.L. 78/2010](#) (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali". Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi; (234);
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione (funzione conferita all'Unione dei Comuni Verona Est);
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici (trasporto scolastico gestito dall'Unione dei Comuni Verona Est);
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale (funzione conferita all'Unione dei Comuni Verona Est);
- j) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- k) i servizi in materia statistica.

Segue grafico dimostrativo del personale in servizio alla data del 31/12/2022:



Sottosezione di programmazione

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono riportati strategia e obiettivi di sviluppo dei modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, come il lavoro agile o il telelavoro, adottati dall'amministrazione e coerenti con gli istituti in materia stabiliti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale. In particolare:

- a. le misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali;
- b. gli obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale;
- c. il contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa;

Inoltre, la proroga del diritto a svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile fino al 31 marzo 2023 è riservata ai dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni elencate dal DM Salute del 4 febbraio 2022, adottato in base all'articolo 17, comma 2, del DL 221/2021. Lo prevede la [legge 197/2022](#) al comma 306 dell'articolo 1, che rinvia espressamente al decreto della Salute che contiene l'elenco «delle patologie con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità in presenza delle quali... la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile».

L'Ente nel corso del 2023 provvederà di dotarsi degli strumenti di regolazione necessari, anche in vista della nuova contrattazione decentrata che dovrà essere avviata visto il CCNL 2019/2021 sottoscritto il 16 novembre 2022.

Sottosezione di programmazione

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Essendo il Comune di Belfiore dotato di personale dipendente al di sotto delle 50 unità, in questa sede non si procede alla dimostrazione delle capacità assunzionali ed all'inserimento della programmazione delle assunzioni di personale previste per il triennio 2023-2025. Tale incombenza è stata assolta con [deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 13/10/2022](#), integrata con deliberazione di Giunta Comunale in data odierna, a definizione del programma triennale 2023 - 2025 dei fabbisogni di personale.

Nella presente sottosezione, previa illustrazione della consistenza del personale in servizio al 31.12.2022, sono illustrati i seguenti elementi:

1. stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
2. stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni o internalizzazioni, ovvero a potenziamento e dismissione di servizi, attività, funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o di quantità.

Consistenza del personale al 31 dicembre 2022

AREA	SERVIZI - UFFICI	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	QUANTITÀ	POSIZIONE ECONOMICA
AREA AMMINISTRATIVA AFFARI GENERALI DEMOGRAFICA	a) Segreteria;	Istruttore direttivo	D	1	D2
	b) Affari generali;				
	c) Contratti;	Istruttore amm.vo	C	1	C4
	d) Protocollo;				
	e) Archivio;				
	f) Servizio alla persona;	Collaboratore Prof.le	B	2	B3, B4
	g) Sport e tempo libero;				
	h) Scuola;				
	i) Commercio e polizia amministrativa;				
	j) Servizi educativi ed assistenziali;				
	k) Biblioteca;				
	l) Anagrafe-Stato Civile;				
	m) Elettorale, Leva;				
	n) Conciliazioni, Giudici Popolari, Albo;				
	o) Statistiche;				
	p) Servizio Cimiteriale;				
	q) Trattamento giuridico del personale				
	r) servizio CED				
	s) Assicurazioni				
					N.B. n. 1 collaboratore professionale cat. B4 a disposizione per complessive ore 12,30

AREA	SERVIZI - UFFICI	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	QUANTITÀ	POSIZIONE ECONOMICA
AREA ECONOMICO FINANZIARIA TRIBUTARIA	a) Complessiva gestione attività economico finanziaria e tributaria;	Istruttore direttivo	D	1	D5
		Istruttore amministrativo	C	1	C4
	b) Trattamento economico del personale;	Collaboratore Professionale	B	1	B4

AREA	SERVIZI - UFFICI	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	QUANTITÀ	POSIZIONE ECONOMICA
AREA TECNICA	a) Lavori pubblici; b) Edilizia privata; c) Urbanistica; d) Ecologia; e) Protezione Civile; f) Sicurezza; c) Servizi Tecnici esterni	Istruttore direttivo	D	2	D4, D3
		Istruttore tecnico	C	1	C3
		Operaio specializzato	B	1	B4
		Operaio	A	1	A4

Si precisa che , a seguito della nuove assunzioni programmate con il piano triennale 2023-2025 dei fabbisogni di personale di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 56/2022 sopra citata, come integrata in data odierna, la dotazione organica dell'ente risulta rideterminata come segue, dando atto che tale rimodulazione garantisce il rispetto dei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1, comma 557 della L. 296/2006:

DESCRIZIONE	CAT. D ISTRUTTORE DIRETTIVO	CAT. C ISTRUTTORE	CAT. B COLLABORATORE	CAT. A	TOTALI
POSTI PREVISTI	5	4	3	1	13
POSTI COPERTI	4	3	3	1	11
POSTI SCOPERTI	1	1	0	0	2

In sintesi, si da atto che la programmazione 2023-2025 prevede per l'anno 2023 l'assunzione di un istruttore direttivo full time D presso l'UTC, in vista del successivo avvicendamento con l'attuale responsabile, la cui permanenza in servizio non potrà estendersi oltre al 28.02.2024, oltre all'assunzione di n. 1 istruttore full time C sempre presso l'UTC, in previsione della domanda di pensionamento con decorrenza 01.01.2024 dell'attuale istruttore. Dell'assenza di eccedenze di personale è stato dato atto con la deliberazione di Giunta Comunale n. 56/2022 sopra citata.

Cessazioni previste:

DESCRIZIONE	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALI
ANNO 2023	-	1 Ist. Tecnico C4 31.12.2023	-	-	1
ANNO 2024	1 P.O. UTC D4 29.02.2024	-	-	-	1
ANNO 2025	-	-	-	-	/

Da ultimo, non si prevedono al momento ulteriori evoluzioni per quanto riguarda la dotazione di personale, in relazione alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni o internalizzazioni, ovvero a potenziamento e dismissione di servizi, attività, funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o di quantità.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Non richiesto per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, nelle previsioni dell'art. 6, comma 4, del [Decreto Ministeriale 30/06/2022, n. 132](#), e del punto 4 Monitoraggio, dell'allegato Guida alla compilazione del Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche.