



**COMUNE DI ARSIERO**

**PROVINCIA DI VICENZA**

**36011 – Piazza Francesco Rossi n. 6**

**C.F. 00294880240**

**PIAO**

**(Piano Integrato di Attività e  
Organizzazione)**

## INDICE

PREMESSA.....	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	4
1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO .....	4
1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO .....	5
1.2.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	5
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
2.1 VALORE PUBBLICO.....	6
2.2. PERFORMANCE .....	6
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	6
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	7
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE .....	7
3.1.1 OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE.....	7
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	7
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE .....	7
4. MONITORAGGIO.....	7

\*\*\*\*\*

ALLEGATO 1 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025;

ALLEGATO 2 – PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E  
DELLA TRASPARENZA;

ALLEGATO 3 – PIANO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE;

ALLEGATO 4 – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025;

ALLEGATO 5 - PIANO DELLE PERFORMANCE 2023/2025.

## PREMESSA

Il presente documento origina dal D.L. n. 80 del 09/06/2021 “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia. (21G00093)*”, convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 08/08/2021, che ha introdotto all'art. 6 un nuovo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) quale documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione finora previsti, tra i quali il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano triennale dei fabbisogni del personale, il Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA), la programmazione dei fabbisogni formativi.

Il PIAO ha la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle Pubbliche Amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012, del D.Lgs. n. 33/2013 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, co. 6 *bis*, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 e ss.mm.ii., le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 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, co.1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, co. 16, della Legge n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- 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 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, co 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 e il Bilancio di Previsione Finanziario 2023-2025 approvati con deliberazione del Consiglio dell'Unione Montana n. 6 del 27/02/2023.

## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Arsiero

Indirizzo: Piazza Francesco Rossi, n. 6

Codice fiscale/Partita IVA: 00294880240

Sindaco: Cristina Meneghini

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 20

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3033

Telefono: 0445741305-1

Sito internet: <https://www.comune.arsiero.vi.it>

Mail: [segreteria@comune.arsiero.vi.it](mailto:segreteria@comune.arsiero.vi.it)

PEC: [comune.arsiero.vi@pecveneto.it](mailto:comune.arsiero.vi@pecveneto.it)

#### 1.1 Analisi del contesto esterno

Si rimanda alla prima parte del Piano delle performance , Allegato 5, approvato con deliberazione di Giunta n. del ..

#### 1.2 Analisi del contesto interno

Il Comune di Arsiero esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione ad aziende, consorzi, società, e altre organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia. L'organizzazione degli

uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e in conformità a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, secondo principi di professionalità e di responsabilità. In considerazione delle sempre più stringenti limitazioni che la spesa di personale sta subendo in questi anni, sono state nel tempo avviate graduali riorganizzazioni dei servizi con l'obiettivo di concentrare le risorse umane sui servizi strategici per l'ente locale e demandando all'esterno quei servizi invece che non fanno parte del "core business" del Comune o che comunque possono essere gestiti da ditte specializzate con maggiore flessibilità ed efficienza.

### **1.2.1 Struttura organizzativa**

Con delibera di Giunta n. 26 del 17.03.2022 si è provveduto ad approvare il Piano di organizzazione dell'Ente, ridefinendo la struttura organizzativa in tre servizi funzionali:

- Settore Amministrativo: Affari Generali e Servizi al Cittadino;
- Settore Economico Finanziario;
- Servizio Tecnico: Lavori Pubblici - Ambiente - Patrimonio - Edilizia ed Urbanistica.

A capo di ciascun Servizio sono poste tre Posizioni Organizzative, e il Segretario generale funge da coordinatore dei tre settori.

I dipendenti in servizio al 31.12.2022 risultano essere complessivamente in n. 20 unità (di cui n. 3 unità a tempo determinato e part time: n. 1 presso ufficio segreteria e n. 2 presso ufficio tecnico part time) con un rapporto dipendenti/popolazione pari a 1 dipendente ogni 153 abitanti.

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

### **2.1 Valore pubblico**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2023/2025, adottato con deliberazione del Consiglio n. 43 del 29.11.2022 che qui si ritiene integralmente riportata.

### **2.2 Performance**

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse, qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si richiama, a tal fine, il Piano delle performance 2023/2025 – Piano degli Obiettivi anno 2023 approvato con Delibera di Giunta n. 28 del 06/04/2023 comprensivo degli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale assegnati ai Servizi dell'Ente.

Inoltre, in ottemperanza all'art. 8, co. 1D.Lgs. n. 150/2009, in attuazione della L. 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, che prevede che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni Pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, si richiama il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025 in materia di pari opportunità approvato con deliberazione di Giunta n. 1 del 12/01/2023.

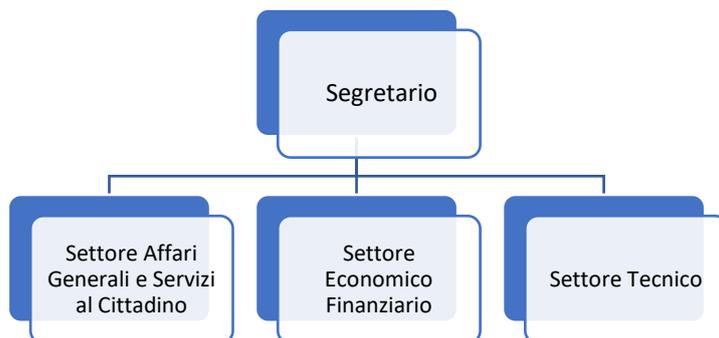
### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

Attestata l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza approvata con deliberazione di Giunta n. 19 del 25.03.2021, confermato con deliberazione di Giunta n. 45 del 14.04.2022 e consultabile nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale e allegato sub. 2) al presente documento.

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

### **3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente**

Si riporta di seguito il Piano di Organizzazione dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta 26 del 17.03.2022:



#### **3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere**

Si richiama quanto disposto nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025 in materia di pari opportunità approvato con deliberazione di Giunta n. 1 del 25/01/2023.

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Il Comune di Arsiero ha redatto il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) per disciplinare la materia del lavoro agile, allegato sub. 3) al presente documento.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, inteso quale nuova modalità di lavoro inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione lavorativa allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della Pubblica Amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività, di orientamento ai risultati e di agevolare i tempi di vita e di lavoro.

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si richiama, a tal proposito, quanto disposto nel Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta n. 138 del 22/12/2022, allegato sub. 4) al presente documento.

## 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, co. 3 del D.L. 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) sarà effettuato:

- 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*”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*”;

dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 147 DEL D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “*Organizzazione e capitale umano*”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.