



COMUNE DI CONCAMARISE

Provincia di Verona

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

(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)

Indice:

Premessa

Riferimenti normativi

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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, 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 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 di cui all'art. 6 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, comma 1, del DL n. 80/2023, convertito in legge n. 113/2021, il termine per l'adozione del PIAO è il 31 gennaio di ogni anno. In caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione (per l'anno 2025 differito al 28/02/2025 – decreto M.I. 24/12/2024), il termine ordinario del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati identificativi dell'Ente

Denominazione	Indirizzo	CF e P.Iva	Sindaco pro-tempore	Sito internet, indirizzi pec e nr. telefono	Nr. Abit. al 31/12/2024	Nr. Dipen. al 31/12/2022
COMUNE DI CONCAMARISE	Via Capitello n. 1 – 37050 Concamarise (VR)	CF 82002330239 P.IVA 01730600234	Cristiano Zuliani	Sito: www.comune.concamarise.vr.it Pec: comune.concamarise@pec.it Centralino: 0442/374055	1058	4

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1: Valore pubblico (sezione non obbligatoria per enti con meno di 50 dipendenti)

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione da parte dei cittadini nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e secondo gli obiettivi di digitalizzazione previsti dall'Agenda Digitale.

Il Comune di Concamarise non ha l'obbligo di compilare questa sezione, ciononostante nel Documento Unico di programmazione (DUP) 2023 – 2025, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 6 del 14/04/2023, sono esplicitati:

- ✓ gli indirizzi e obiettivi strategici dell'amministrazione;
- ✓ gli obiettivi operativi collegati alle missioni istituzionali e al bilancio;
- ✓ gli indirizzi e la strategia di accrescimento o creazione di valore pubblico collegati agli obiettivi strategici del DUP;
- ✓ gli obiettivi del PNRR relativamente alla Digitalizzazione;

Sottosezione 2.2: Performance (sezione non obbligatoria per enti con meno di 50 dipendenti)

Questo ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzato 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.

Le indicazioni contenute nello "Schema tipo" del PIAO non prevedono l'obbligatorietà della sezione relativa alla Performance per gli Enti con meno di 50 dipendenti, ma per effettuare efficacemente una programmazione pluriennale collegata al bilancio, è necessario poter disporre di un piano della performance (pur semplificato) che contenga almeno gli obiettivi operativi ed esecutivi solitamente raccolti all'interno del Piano esecutivo di gestione o nel Piano degli obiettivi.

Per tale motivazione l'ente con deliberazione di Giunta comunale n. 2 in data 531/01/2025 ha provveduto ad approvare il piano degli obiettivi e delle performance anno 2025.

Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza.

Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024/2026 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale numero n. 6 del 5.02.2024 confermato per l'annualità 2025 con deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 31/01/2025 e inserito successivamente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027.

Si da atto che nel Comune di Concamarise:

- ✓ non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- ✓ non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- ✓ non sono stati modificati gli obiettivi strategici;
- ✓ non sono state modificate le sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;

A fronte delle semplificazioni introdotte, l'Autorità ritiene che anche le amministrazioni con meno di 50 dipendenti siano tenute a incrementare il monitoraggio. Per questi enti, anzi, il rafforzamento del monitoraggio non comporta un onere aggiuntivo bensì, nel compensare le semplificazioni nell'attività di pianificazione delle misure, garantisce effettività e sostenibilità al sistema di prevenzione.

Il PNA riassume quindi gli obblighi di monitoraggio in base all'entità dei dipendenti dei piccoli enti.

Per Concamarise, che si colloca nella fascia da 1 a 15 dipendenti, il monitoraggio deve essere svolto almeno una volta all'anno su un campione di processi selezionati in base a un principio di priorità legato ai rischi individuati in sede di programmazione delle misure. Ogni anno deve comunque essere esaminato almeno un campione la cui percentuale si raccomanda non sia inferiore al 30%, salvo deroga motivata

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa

L'assetto organizzativo del Comune di Concamarise e l'organigramma sono stati definiti con deliberazione di Giunta comunale n. 5 del 24/01/2000.

Di seguito viene riportato l'attuale organigramma:

SETRETARIO COMUNALE	
AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE	AREA TECNICA
Responsabile	Responsabile
FUNZIONARIO (ex cat. D)	ISTRUTTORE (ex cat. C)

Sottosezione 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 (n. 4 addetti di cui n. 1 a tempo parziale), per motivi organizzativi legati alla necessità di rendere i servizi istituzionali ed espletare le attività ascritte 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.

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, al fine di 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 (CCNL 16/11/2022), l'Ente, qualora se ne 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).

Il nuovo 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)

Nelle more della puntuale regolamentazione, pertanto, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Concamarise rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente normative in materia.

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Elemento fondamentale e pertanto obbligatorio anche per le amministrazioni minori, è l'inserimento nel PIAO del Piano triennale dei fabbisogni di personale che rappresenta il più rilevante strumento di gestione del capitale umano e al quale sono legati diversi adempimenti per tutte le amministrazioni.

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al Piano Triennale Fabbisogni del Personale e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Gli elementi della sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni di personale sono:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi si accompagna la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- Programmazione strategica delle risorse umane: 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;
- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
 - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree,
 - b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno: questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - a) soluzioni interne all'amministrazione con mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti o meccanismi di progressione di carriera interni;
 - b) soluzioni esterne all'amministrazione con mobilità esterna in uscita o entrata e altre forme di assegnazione temporanea di personale tra Pubbliche Amministrazioni (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - c) ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - d) concorsi;
 - e) stabilizzazioni;
- Formazione del personale: le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.

L'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 5/12/2024 ad oggetto "Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale.", corredata del parere con cui l'organo

di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio, ha approvato la programmazione dei fabbisogni del personale.

Nel corso dell'anno 2025 non sono previste nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato

Il CCNL Funzioni locali 2019 – 2021, fino al prossimo 31 dicembre 2025, in attuazione dell'articolo dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, sempre nei limiti del 50% dei posti messi a concorso per quella specifica categoria, ha previsto la possibilità per gli enti locali di bandire progressioni di carriera (le vecchie progressioni verticali, ad esempio dalla categoria C alla categoria D) che tengano conto dell'esperienza acquisita e delle professionalità maturate nel corso degli anni di servizio dai dipendenti, anche in assenza del titolo di studio per l'accesso dall'esterno alla categoria. L'altro 50% dei posti disponibili deve essere destinato all'esterno, con concorso pubblico.

L'Amministrazione comunale, dando atto che nell'anno 2024 è stato assunto un nuovo dipendente ha dato corso, per l'area Tecnica, la progressione verticale per passaggio dalla categoria Area degli Istruttori alla categoria Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione il cui iter procedurale è previsto entro l'anno 2025.

Il Comune di Concamarise (Ente di 1051 abitanti al 31.12.2022) si trova in una situazione di carenza di organico e con l'attuale numero di dipendenti, l'Ente non riesce a fronteggiare tutti gli adempimenti;

L'Amministrazione comunale ha, pertanto, la necessità di garantire il puntuale svolgimento e la continuità dell'intera attività amministrativa evitando di compromettere la funzionalità dei servizi fondamentali, mediante ricorso alle prestazioni lavorative di dipendenti di altri Comuni aventi la necessaria esperienza e professionalità, mediante la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato;

Il Comune di Concamarise cura la formazione del personale al fine di garantire l'accrescimento e lo sviluppo professionale dei dipendenti necessario al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi alla cittadinanza. Il valore della formazione professionale dei dipendenti assume una rilevanza strategica come strumento di innovazione e di sviluppo delle competenze a sostegno dei processi di innovazione.

La formazione è uno strumento che consente ai dipendenti di sviluppare la crescita professionale nel rispetto del principio delle pari opportunità e non discriminazione.

L'ente si avvale di iniziative di formazione a titolo gratuito offerte da enti e associazioni quali IFEL, ASMEL, Anci, Regione Veneto, Provincia di Verona, ecc. oltre a processi di aggiornamento e/o formazione relativi alle procedure utilizzate per lo svolgimento delle attività proprie degli uffici svolti dalla software house.

La formazione a distanza rimane la modalità più frequente di erogazione dei corsi anche per l'economicità della stessa, non precludendo la formazione in aula sempre comunque in un'ottica del contenimento dei costi.