



Allegato A) alla Deliberazione di Comitato n. 06 del 11 Aprile 2025

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 dalla Legge di conversione del 6 agosto 2021, n. 113)

Sommario

Premesse.....	2
Riferimenti normativi.....	2
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE	4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	5
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	6
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	7



Premesse

Il **Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80**, prevede all'art. 6 l'adozione del ***Piano integrato di attività e organizzazione***, 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".

Il DPR n. 81 del 24 giugno 2022 rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, sono individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel PIAO.

Il PIAO ha le seguenti finalità:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica della pubblica amministrazione e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente in esso contenuti 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.

Il termine per l'approvazione del PIAO 2025-2027 è il **30 marzo 2025**. Il Consiglio di Bacino seguirà la modalità semplificate per l'adozione come previsto per gli enti con meno di cinquanta dipendenti.

Riferimenti normativi

Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'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 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla L. n. 15 del 25 febbraio 2022, per quanto attiene alle disposizioni di cui ai commi 5 e 6 e all'introduzione del comma 6-bis;
- all'art. 7, comma 1, del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni in L. 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis.

L'art. 6 commi da 1 a 4 prevede che il PIAO assorba 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;
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Per le amministrazioni che abbiano **meno di 50 dipendenti**, sono previste delle semplificazioni.



All'art. 6¹ del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 concernente sono individuate le "Sezioni" obbligatorie per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti che sono le seguenti:

- SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE;
- SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE limitatamente alla sottosezione "2.3 Rischi corruttivi e trasparenza";
- SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO relativamente a tutte le sottosezioni di programmazione²

precisando che "Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo".

Al fine di agevolare la lettura del presente PIAO 2024-2026, si riporta una tabella di sintesi con gli adempimenti previsti in base alla dimensione organizzativa delle amministrazioni tenute all'adozione del PIAO:

SEZIONE/SOTTOSEZ. DI PROGRAMMAZIONE	AMMINISTRAZIONI CON PIU' DI 50 DIPENDENTI	AMMINISTRAZIONI CON MENO DI 50 DIPENDENTI
1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	SI	SI
2.1 Valore pubblico	SI	NO
2.2 Performance	SI	NO ³
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	SI	SI ⁴

1. Le pubbliche amministrazioni 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.
2. 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.
3. **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.**
4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.

³ Si riporta quanto indicato nel quaderno operativo Anci: Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" 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 che afferma "L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. Pagina 15 di 81 267/2000 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, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]", si suggerisce, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, di **procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione.**

⁴ Aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, **quali aree di rischio**, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero:



3.1 Struttura organizzativa	SI	SI
3.2 Organizzazione del lavoro agile	SI	SI
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	SI	SI
4. Monitoraggio	SI	NO

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente. La scadenza prevista per legge per l'adozione del PIAO è il 31 gennaio di ogni anno ai sensi dell'art. 8 co. 1 del DM 132/2022. Tuttavia, l'art. 8, co. 2, del DM 132/2022 stabilisce che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'adozione del PIAO è differito di trenta giorni successivi.

Con riferimento all'anno in corso, il termine di approvazione del bilancio di previsione 2025-2027 degli enti locali è stato prorogato con Decreto dell'Interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025) al 28 febbraio 2025 e conseguentemente il termine di adempimento per l'approvazione del PIAO 2025-2027 è slittato al 30 marzo 2025.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione quali: denominazione, indirizzo, codice fiscale/partita IVA, generalità del Sindaco, numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, numero di abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente, telefono, sito internet, indirizzo e-mail, indirizzo PEC.

CONSIGLIO DI BACINO

Indirizzo: Via Forte Marghera 191

Codice fiscale 901702170277

Presidente: Arch. Claudio Grosso

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 3

Numero di abitanti al 31 dicembre anno precedente: circa 864.542

Telefono: 0412501833

Sito internet: <https://www.veneziamambiente.it>

E-mail: amministrazione@veneziamambiente.it

PEC: protocollo.veneziambiente.ve@pecveneto.it

- **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 sezione avviene solo 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.



SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<p>2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico</p> <p>Contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM). Non si applica ai Comuni l'elaborazione degli indicatori di outcome/impatti, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). Non si applica agli enti con meno di 50 dipendenti.</p>	<p>Si procede in modo volontario ad una prima redazione della sottosezione Valore pubblico (si veda Allegato A1) benchè la scheda non sia prevista ex art.6 del D.M. 30 giugno 2022 per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Si richiama inoltre lo strumento di programmazione semplificato approvato da questo ente:</p> <ul style="list-style-type: none">- Piano delle Attività 2025-2027 approvato con Delibera dell'Assemblea n. 2 del 31.01.2025
<p>2.2 Sottosezione di programmazione Performance</p> <p>Contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009</p>	<p>Scheda non prevista ex art.6 del D.M. 30 giugno 2022, tuttavia (richiamando la nota n.3 di cui sopra) si richiamano i seguenti adempimenti e i relativi atti dell'ente:</p> <ul style="list-style-type: none">- Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027 approvato con la Deliberazione del Comitato di Bacino n. 2 del 31.01.2025.- Piano della Performance 2025-2027 da approvarsi a seguito di aggiornamento del Piano delle Attività 2025-2027 per intervenute variazioni degli obiettivi dell'ente.
<p>2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</p> <p>La presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT). Costituiscono elementi essenziali della sottosezione:</p> <ul style="list-style-type: none">- Valutazione di impatto del contesto esterno- Valutazione di impatto del contesto interno- Mappatura dei processi- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti- Progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio <p>Per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la presente sezione deve contenere un aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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	<p>Si veda Allegato A2)</p>



uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene solo 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.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione 3.1 Struttura organizzativa

Presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni:
- inquadramento contrattuale (o categorie);
- profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL);
- competenze tecniche (saper fare);
- competenze trasversali (saper essere - soft skill).
- numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa;
- Eventuali interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella specifica sezione

Si veda Allegato A3)

Sottosezione di programmazione

3.2. Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con gli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), adottati dall'amministrazione:

In particolare, devono essere indicati:

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

Il Piano organizzativo del lavoro agile 2025-2027 è riportato all'Allegato A4)

3.3. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Il documento contiene l'illustrazione dei seguenti elementi:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente;
- Programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori;
- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 è riportato nell'allegato A5)



<p>fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.</p> <p>In aggiunta agli elementi di cui al precedente elenco, le Amministrazioni possono facoltativamente illustrare nella presente sezione i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none">- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane sulla base delle priorità strategiche dell'Ente;- Strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie a realizzare i programmi dell'Ente- Programmazione della formazione del personale al fine dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale	
--	--

SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO),</p> <p>sarà effettuato:</p> <p>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";</p> <p>secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";</p> <p>su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, 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.</p>	<p>Scheda non prevista ex art.6 del D.M. 30 giugno 2022</p>