

Consorzio di bonifica “VELIA”

Complesso Alento di Piano della Rocca - 84060 Prignano Cilento (SA)

<http://www.consorziovelvia.com>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO - SEMPLIFICATO)

Triennio 2025 - 2027

**PIAO “SEMPLIFICATO” PER LE AMMINISTRAZIONI CON NUMERO DI
DIPENDENTI INFERIORE A 50**

Il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT)

d.ssa Nicolina Lamberti

1. PREMESSA

Il Consorzio di Bonifica "Velia" ha un numero di dipendenti pari a 15 al 31/12/2024.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di *"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 finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- ❖ 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.

Entro il 31 gennaio 2025 l'Amministrazione consortile dovrà approvare il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2025/2027, secondo quanto previsto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 e ss.

Ai sensi dell'art. 6 DM 132/2022 relativo alle modalità semplificate di redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), l'obbligo di aggiornamento annuale sussiste anche in capo agli Enti con meno di 50 dipendenti.

Ad oggi sono due le tipologie di PIAO che interessano la P.A. (escluse le scuole): con più di 50 dipendenti e in forma semplificata con meno di 50 dipendenti.

Con il Decreto n. 132 emanato in data 30.06.2022 è stata data attuazione all'art. 6 comma 6 del D.L. 80/2021 il quale rimetteva appunto a detto atto di natura regolamentare l'adozione del Pianotipo, quale mezzo di supporto per

amministrazioni tenute all'adempimento in esame e per la definizione delle procedure semplificate per quelle aventi meno di 50 dipendenti.

Sul punto, mentre gli artt. 3, 4 e 5 delineano i contenuti delle diverse sezioni del PIAO, l'art. 6 definisce in maniera sintetica i contenuti del c.d. PIAO semplificato di competenza delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Da sottolineare che esonerate dall'adozione del PIAO sono esclusivamente le scuole di ogni ordine e grado. Per le altre amministrazioni, invece, l'adempimento resta fermo e inderogabile, con l'unica eccezione di un piano "semplificato" per quelle aventi meno di 50 dipendenti.

Al fine di individuare gli aspetti redazionali minimi indicati dal Legislatore nello schema di PIAO occorre muovere dal disposto di cui al D.M. n°132 del 30 giugno 2022, pubblicato in Gazzetta in data 8 settembre 2022.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*.

In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione. Il Piano ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione inerenti alla Pubblica Amministrazione in senso stretto, in particolare:

1. il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa (art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 *ter* del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
2. il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo (art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124);
3. il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-*ter* del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
4. il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190);
5. il Piano delle azioni concrete (art. 60 *bis*, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);

6. il Piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198);
7. il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione dell'ufficio.

Per gli Enti Pubblici con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate. I Consorzi di Bonifica rientrano, inoltre, tra gli Enti Pubblici Economici. Essendo, pertanto, la dotazione organica del Consorzio di Bonifica "Velia" inferiore a cinquanta dipendenti, si è fatta applicazione delle disposizioni che prevedono modalità semplificate.

2. PIAO "SEMPLIFICATO"

Con il Decreto interministeriale 132/2022 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 7 settembre 2022) è stato opportunamente trattato anche **il tema del PIAO c.d. "semplificato"**, il quale prevede la redazione di alcune soltanto delle varie sezioni ordinariamente previste per gli enti di ridotte dimensioni (fino a 50 dipendenti).

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, a regime, si compone di tre sezioni e le pubbliche amministrazioni procedono esclusivamente alle attività previste nel citato articolo 6.

Le amministrazioni ammesse al regime semplificato dovranno pertanto includere nel piano le seguenti sezioni:

La sezione 2, denominata *"Valore pubblico, performance e Anticorruzione"*, pertanto, prevede una sola sottosezione denominata *"Rischi corruttivi e trasparenza"*, mentre la sezione 3, risulta suddivisa in tre sottosezioni.

Lo schema riassuntivo è, pertanto, il seguente:

Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;

Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

La sottosezione *"Rischi corruttivi e trasparenza"* è stata predisposta dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in

materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012.

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano:

Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;

Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;

Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;

3. Sezione organizzazione e capitale umano (con esclusivo riferimento alla Struttura Organizzativa, all'Organizzazione del lavoro agile e alla Programmazione delle cessazioni dal servizio – esclusa, quindi, la parte relativa al fabbisogno).

3. Sanzioni

Da ultimo, si precisa che il novero di sanzioni strettamente connesse alla mancata adozione del PIAO, ex art. 6 comma 7 D.L. N. 80/2021 interessa tutte le amministrazioni obbligate all'adozione del documento – qualunque sia la forma imposta nel caso di specie, ordinaria o semplificata. Al riguardo, troveranno applicazione le sanzioni previste all'art. 10 co. 5 D.lgs. 150/2009 in tema di "veto all'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata adozione del Piano per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti ovvero di divieto di procedere all'assunzione di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione". Tale sanzione non dovrebbe riguardare i consorzi di bonifica.

Resta ferma, inoltre, l'applicabilità dell'art. 19 co. 5 lett. b) D.L. N. 90/2014, il quale attribuisce ad ANAC la facoltà di irrogare una sanzione amministrativa da € 1.000,00 ad € 10.000,00 per il caso di mancata adozione del PTPCT o dei codici di comportamento.

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

CONSORZIO BONIFICA VELIA

Indirizzo Complesso Alento – Località Piano Della Rocca
84060 – Prignano Cilento (SA)

Telefono + 39 0974 837206; + 39 0974 841580

Fax +39 0974 837154 **Mobile** +39 335 7439868

Sito internet istituzionale www.consorziovelvia.it

Email segreteria@consorziovelvia.com; info@consorziovelvia.com

Pec consorziovelvia@pec.it

Codice fiscale 80021580651

Presidente Dott. Ing. Massimo Valentino Ambrosio

Durata carica Nomina Presidenza: Delibera Consiglio dei Delegati n.1 del
05/02/2021 – Decorrenza 23/01/2021 - Durata 5 anni

NUMERO DIPENDENTI FISSI AL 31 DICEMBRE 2024, COMPRESO DIRIGENTI: 15

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

LA SEZIONE 2.1 – VALORE PUBBLICO E LA SEZIONE 2.2 - PERFORMANCE

Gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione.

SEZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (ALLEGATO PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT TRIENNO 2025/2027))

Con Deliberazione di Deputazione Amministrativa n. 81 del 24/05/2024 è stata nominata quale Responsabile per la prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (RPCT) la D.ssa Nicolina Lamberti, Direttore di Area Amministrativa del Consorzio di Bonifica Integrale Comprensorio Sarno, ed in precedenza già dipendente di questo Consorzio, che ha accettato l'incarico in data 10/06/2024.

Il precedente Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è l'ing. Marcello Nicodemo, Direttore Unico, nominato con Deliberazione di Deputazione Amministrativa n. 31 del 05/05/2015 e Responsabile della Trasparenza con Delibera di Deputazione Amministrativa n. 81 del 13/10/2014. Con Delibera della Deputazione Amministrativa n. 14 del 26/01/2024 è stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024 – 2026.

La sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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.

La recente normativa riguardante il PIAO ha, altresì, previsto che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti debbano redigere un Piano Anticorruzione e Trasparenza con modalità semplificate.

Valutando come prioritario, da una parte, garantire l'effettività dei presidi anticorruzione e, dall'altra, limitare gli oneri alle amministrazioni, l'ANAC ha inoltre

previsto un'unica programmazione per il triennio per tutti gli enti che adottano il PIAO, rafforzando, di contro, le attività di monitoraggio con soluzioni differenziate per enti da 1 a 15 dipendenti, da 16 a 30 e da 31 a 49.

Pertanto, sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate.

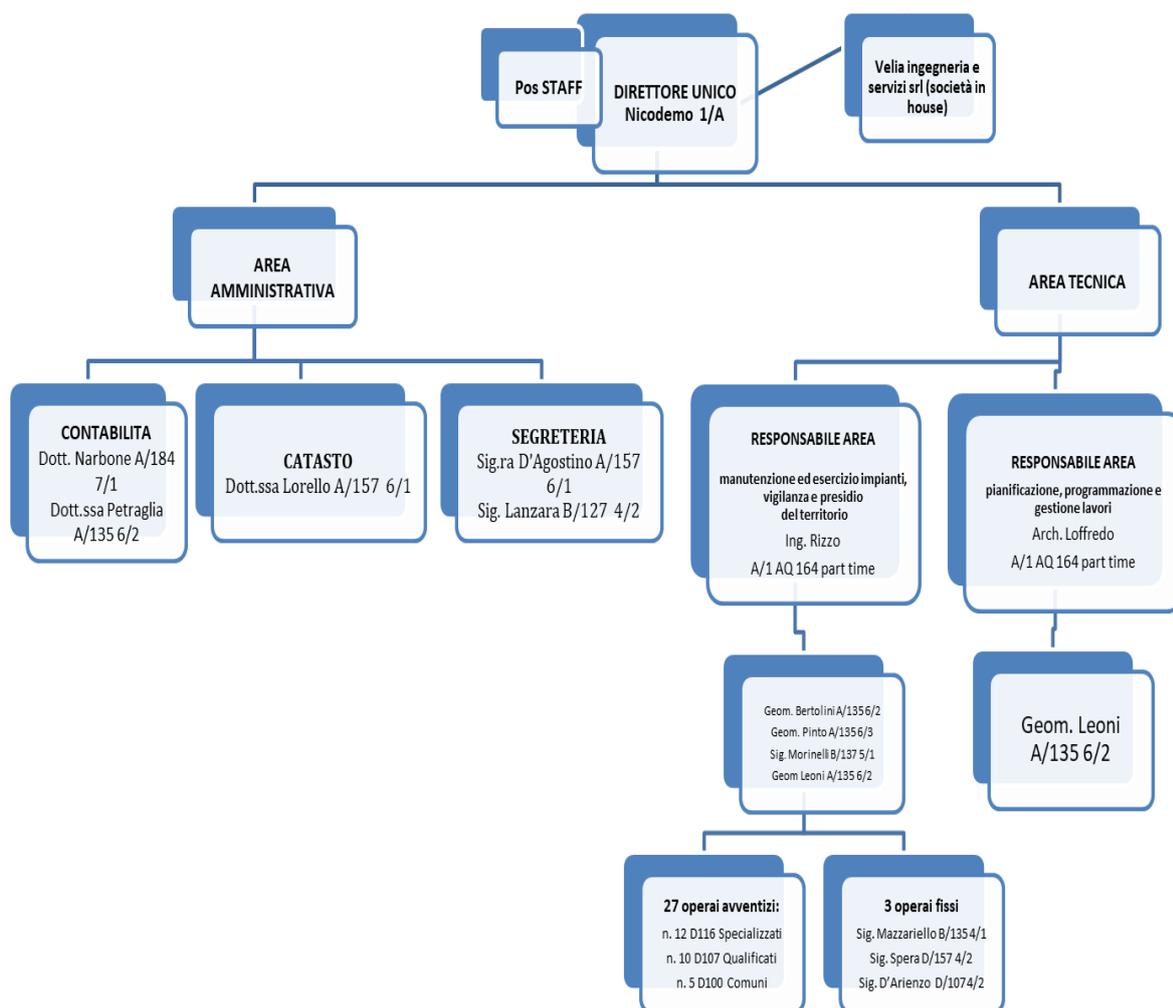
In particolare, essendo l'adozione del presente Piano intervenuta entro il 31 gennaio, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) viene allegato quale sottosezione del presente documento per formarne parte integrante e sostanziale **(Allegato Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT))**.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

L'organizzazione interna dell'Ente è schematizzata nel seguente organigramma.



SEZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato

dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

Il lavoro agile trova il suo avvio con l'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 e successivamente prosegue con la Legge 22 maggio 2017, n. 81, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto.

Dal 1° aprile 2024 è ristabilita per tutti i lavoratori dipendenti, sia del settore pubblico che privato, la normativa di cui alla legge 81 del 2017 che disciplina in maniera più stringente, diritti e doveri la materia dello "smart working".

Con il lavoro agile, un ente potrebbe perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

In primo luogo si deve evidenziare che il lavoro agile non è più un vero e proprio diritto del lavoratore, ma una modalità di esecuzione della prestazione di cui il dipendente potrà usufruire compatibilmente con le esigenze aziendali e, dunque, di comune accordo con il datore di lavoro.

Condizione principale per l'accesso allo smart working è sempre la sottoscrizione di un accordo individuale scritto tra le parti, mentre nella disciplina previgente era sufficiente una semplice e-mail.

Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro,

eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid - 19, è stato sperimentato in modo molto ampio il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Il Consorzio di Bonifica "Velia" - a seguito di una attenta analisi e verifica della mappatura delle aree e dei processi - tenuto conto della esigua consistenza del personale e dei limiti di budget - in relazione alla disciplina per la gestione del Lavoro Agile (c.d. Smart Working) è pervenuto alla conclusione che il lavoro agile non è al momento applicabile per il Consorzio in quanto:

- in relazione Area Amministrativa e Direzionale, tra cui direzione tecnico - amministrativa, gestione mandati e reversali, gestione operativa dati personale, etc. il processo non è smartabile;
- in relazione alla Segreteria, tra cui il Protocollo generale, etc. il processo non è smartabile;
- in relazione ai processi correlati all'Area Tecnica, tra cui tutto ciò che riguarda la Diga, alla gestione della Banca Dati, al controllo dei parametri, etc. il processo non è smartabile;
- in relazione all'Area Tecnica (Redazione elaborati tecnici, Supporto tecnico alla Direzione, al Responsabile Tecnico, manutenzione opere di bonifica e irrigue, etc.) il processo non è smartabile.

Si rinvia comunque ai dettami del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro CCNL vigente per i dipendenti dai Consorzi di Bonifica e di Miglioramento Fondiario (Titolo IV - Art. 121 e Allegato T), oltre che al dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi n. 124/2015 ed 81/2017).

SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Consorzio di Bonifica “Velia” è un Consorzio di Bonifica Integrale con un numero di dipendenti fissi pari a 15, compreso i dirigenti.

Al’attualità - tenendo conto dell’esigua consistenza del personale presente nell’organizzazione dell’Ente, ma perseguendo comunque obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti ai cittadini - il Consorzio non ha l’obbligo di allegare un “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale” e neppure quello della programmazione delle cessazioni dal servizio.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

La Sezione **4 – Monitoraggio** del PIAO non è espressamente disposta tra gli obblighi normativi per gli enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 (d.m. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4).

Pertanto, relativamente alla *sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza*, il Consorzio di Bonifica “Velia” prevede un monitoraggio eseguito secondo le modalità definite dall’ANAC (PNA) relativamente alla sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”*.

In effetti, la recente normativa riguardante il PIAO ha, altresì, previsto che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti debbano redigere un Piano Anticorruzione e Trasparenza con modalità semplificate.

Valutando come prioritario, da una parte, garantire l’effettività dei presidi anticorruzione e, dall’altra, limitare gli oneri alle amministrazioni, l’ANAC ha inoltre previsto un’unica programmazione per il triennio per tutti gli enti che adottano il PIAO, rafforzando, di contro, le attività di monitoraggio con soluzioni differenziate per enti da 1 a 15 dipendenti, da 16 a 30 e da 31 a 49.

In particolare, le semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti, sono le seguenti:

1. La prima è che per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti è possibile confermare, dopo la prima adozione, per le successive due annualità, il PTPCT o la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in vigore, salvo circostanze sopravvenute che impongano una revisione della programmazione.
2. La seconda è che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute ad incrementare il monitoraggio. Infatti, sono state previste misure per rafforzare il monitoraggio, sia in termini di periodicità dello stesso che di campionamento degli obblighi di pubblicazione di cui monitorare la corretta attuazione.

Secondo l'ANAC il monitoraggio potrà essere, pertanto, calibrato in ragione di criteri che tengano conto di ulteriori soglie dimensionali delle amministrazioni e, quindi, tempistiche e contenuti ad hoc dell'attività di monitoraggio sono stati graduati in relazione a 3 soglie dimensionali (da 1 a 15, da 16 a 30 e da 31 a 49 dipendenti).

Per il Consorzio di Bonifica "Velia" viene applicato il Monitoraggio per amministrazioni/enti con dipendenti da 1 a 15.

Monitoraggio per amministrazioni/enti con dipendenti da 1 a 15	
Cadenza temporale	E' raccomandato che il monitoraggio venga svolto almeno 1 volta l'anno rispetto ai processi selezionati in base ad un principio di priorità legato ai rischi individuati in sede di programmazione delle misure,
Campione	Ogni anno viene esaminato almeno un

	campione la cui percentuale si raccomanda non sia inferiore al 30%, salvo deroga motivata
--	---

In particolare, occorre precisare che il monitoraggio circa l'applicazione del PTPCT è svolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione. Ai fini del monitoraggio, i responsabili di Area e Settore collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono, se necessario anche per iscritto, ogni informazione che lo stesso ritenga utile. L'esito del monitoraggio, costituisce la base di partenza per la riprogrammazione del prossimo PTPCT e della successiva relazione annuale del RPCT per l'anno 2025, di cui all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012.

Il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT)
d.ssa Nicollina Lamberti

