

COMUNE DI ROSTA

Città metropolitana di Torino

Copia

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 145 del 21/12/2022

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 - AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

L'anno duemilaventidue addì ventuno del mese di dicembre alle ore diciotto e minuti zero nella solita sala delle adunanze appositamente convocata nei modi prescritti la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. DOMENICO MORABITO - Sindaco	Sì
2. ANNA VERSINO - Vice Sindaco	Sì
3. CHIARA IGLINA - Assessore	Sì
4. GIULIANO RADA TABACHIN - Assessore	Sì
5. GIULIA LORENZA FRANCESCA ANGHELONE - Assessore	Sì
Totale Presenti:	5
Totale Assenti:	0

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale DOTT.SSA MICHELINA BONITO il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il sig. Domenico MORABITO nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, (Cd. decreto Reclutamento) convertito nella legge 113/2021 ha introdotto nell'ordinamento il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Al Piano è assegnata una finalità sicuramente ambiziosa giacché lo stesso è volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese, la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Il contenuto Piano, che ha durata triennale e deve essere aggiornato annualmente, definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b);

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

L'ampiezza del contenuto e le finalità allo stesso assegnate danno conto del percorso travagliato della sua prima applicazione e dei continui rinvii, in ultimo con il D.M. 20.07.2022, che ne hanno reso obbligatoria l'adozione entro 120 dalla data di approvazione del bilancio di previsione prevista per il corrente esercizio al 31.08.2022 dal D.M. 28 luglio 2022, facendo così slittare il termine della sua adozione al 28 dicembre p.v.

Il quadro normativo è stato completato, infatti, solo con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6. In particolare, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione; con il Decreto del ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanza del 24 giugno 2022 è stato adottato il Piano tipo quale supporto per le amministrazioni interessate.

Proprio per dare unitarietà al Piano tutta la programmazione riguardante l'organizzazione e le attività dell'Ente viene ricompresa in un unico documento che ne assicuri l'intima coerenza e la finalizzazione verso quegli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi e di semplificazione dell'attività amministrativa prima citati.

Analiticamente il D.P.R. 81/2022 indica, infatti, i piani che sono stati assorbiti dal PIAO perdendo la loro autonomia anche sotto il profilo delle tempistiche di approvazione e tutti i relativi richiami devono intendersi alle corrispondenti sezioni del PIAO.

Il riferimento è in particolare:

- a) al Piano dei fabbisogni del personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6 e 6 ter del D.Lgs. 165/2001;
- b) al Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- c) al Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- d) al Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del D.Lgs. n.150/2009;
- e) al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge n. 190/2012;
- f) al Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge n.124/2015;
- g) al Piano delle azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006.

Essendo Rosta un Comune con un numero di dipendenti inferiori a 50 lo stesso soggiace alle semplificazioni previste per tali Enti e quindi non tutte le sezioni di cui si compone il PIAO sono obbligatorie e devono riempirsi di contenuto. Si precisa che il numero di dipendenti al 31.12.2021 era pari a 16, conteggiato secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto annuale.

Lo schema tipo del PIAO è suddiviso in sezioni e queste, a loro volta, ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale che prescindono da aspetti finanziari.

Si ritiene utile per una visione di insieme riportare le sezioni del Piano e, sinteticamente, i contenuti afferenti, con indicazioni della loro obbligatorietà o facoltatività stabilita per gli enti con meno di 50 dipendenti.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	SOTTOSEZIONE	RIFERIMENTO DOCUMENTI E CONTENUTO	ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI
1.Scheda anagrafica dell'Amministrazione			SI
2. Valore pubblico, performance, anticorruzione	2.1 Valore pubblico	DUP 2022-2024 - Sezione strategica - Analisi di contesto esterno Indicatori strategici relazione sulla performance	NO
	2.2 Performance	Piano delle performance	NO
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Piano triennale di prevenzione della corruzione - Aggiornamento della mappatura dei processi Programmazione dell'attuazione della trasparenza	SI
3. Organizzazione e Capitale Umano	3.1 Struttura organizzativa	Organigramma-numero dipendenti per ciascuna unità organizzativa	SI
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	Disciplina per il lavoro agile indicazione della strategia e degli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro anche da remoto e i contributi al miglioramento delle performance.	SI
	3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	DUP 2022-2024 Sezione operativa Piano triennale dei fabbisogni. Capacità assunzionali - Stima del trend di cessazioni -	SI

		obiettivi di trasformazione dell'allocazione del risorse, anche in relazione all'evoluzione dei bisogni - Strategia di copertura del fabbisogno - Formazione del personale.	
4. Monitoraggio		Strumenti di monitoraggio delle sezioni precedenti, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti. Sistema di misurazione e valutazione delle performance: verifica stato attuazione dei programmi; Monitoraggio rischi corruttivi	NO

Rilevato che la semplificazione per i Piccoli Enti, ad una più attenta analisi, non pare scivola da perplessità a causa di un mancato coordinamento tra le norme previgenti con la conseguenza che la pedissequa osservanza di quanto disposto dal più volte citato DM. 24.06.2022 non esclude responsabilità per gli Enti che ad essa si attengono.

Così:

- con riferimento alla sezione 2 sottosezione 2.2 "Performance" sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" escludano tale sottosezione di programmazione per gli Enti con meno di 50 dipendenti, plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti ne sottolineano, tuttavia, la obbligatorietà. Da ultimo la deliberazione n. 73/2022 della Sezione Regionale per il Veneto afferma che *"L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 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 [...]"*;
- con riferimento alla sezione 4 "Monitoraggio" quale sezione non obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, la mancanza, per contro, impedisce, la chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e l'avvio del nuovo ciclo annuale, oltre ad essere attività necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e per la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi.

Come sopra accennato il complesso e articolato iter legislativo che ha reso applicabile il Piano ha comportato, come risolto necessario, che molti, se non tutti i piani in esso assorbiti, siano stati adottati singolarmente ed autonomamente dalle pubbliche amministrazioni.

E' quello che è successo anche a Rosta considerando che taluni adempimenti si pongono come strumentali alla possibilità di procedere ad assunzioni di personale dipendente o per riconoscere la retribuzione di posizione dei Responsabili di Servizio, senza considerare le sanzioni pecuniarie che discendono dalla loro omissione (es. art. 19, comma 5 lett. b) del D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014 per il Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza).

Da una ricognizione effettuata risulta che sono stati approvati i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione:

- a) Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 inserito nell'allegato C del Documento Unico di Programmazione 2022-2024 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 29.11.2021;
- b) Piano esecutivo di gestione per il triennio 2022-2024 e Piano delle performance anno 2022 approvati con deliberazione di Giunta comunale n. 23 del 02 marzo 2022;
- c) Piano delle azioni positive 2020-2022, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 5 del 15 gennaio 2020;

d) Aggiornamento del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza al triennio 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n 45 del 27 aprile 2022.

Il Comune di Rosta, come precedentemente illustrato, ha provveduto, pertanto, a dare attuazione alle disposizioni normative inerenti ai documenti di pianificazione e programmazione, nel rispetto della normativa vigente all'epoca della loro approvazione.

Si ritiene ora necessario dare attuazione a quanto previsto dall'art. 6, del D.L. 80/2021, in conseguenza della pubblicazione in G.U. del D.P.R. n. 81/2022, coordinando i provvedimenti di pianificazione e programmazione precedentemente approvati, all'interno dello schema tipo di PIAO, come definito dal citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione e integrando lo stesso con le sezioni ancora mancanti quali in particolare il Piano triennale della Formazione del Personale triennio 2022-2024, la stima del trend di cessazioni del personale dipendente e la strategia di copertura del fabbisogno.

Con riguardo al Piano organizzativo del Lavoro Agile per il triennio 2022-2024 nelle more della regolamentazione definitiva del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime per l'anno 2023, l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Rosta rimane regolato dalle disposizioni e criteri già approvati con delibera di Giunta Comunale n. 33 del 18.03.2020.

Rilevato che la mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti:

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Responsabili di servizio che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.

Visto il Piano Integrato di Amministrazione e Organizzazione del Comune di Rosta, come sopra predisposto, nel rispetto del termine di scadenza fissato al 28 dicembre p.v., allegato alla presente deliberazione a farne parte integrante e sostanziale.

Acquisiti i pareri favorevoli espressi dai responsabili dei servizi interessati in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ex art. 49 del D.Lgs. 267/2000, come riportato in calce alla presente.

All'unanimità dei voti espressi in forma palese,

DELIBERA

1. Di richiamare la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo.
2. Di approvare, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legge n. 80 del 2021, il Piano Integrato di Amministrazione e Organizzazione del Comune di Rosta allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale (Allegato A).
3. Di rilevare che nel suddetto PIAO, conforme allo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 giugno 2022 ~~concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo al triennio 2022-2024~~, sono coordinati gli atti di pianificazione e programmazione già adottati da questa

Amministrazione e in particolare il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024, il Piano esecutivo di gestione per il triennio 2022-2024 e Piano delle performance anno 2022, il Piano delle azioni positive 2020-2022, il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza triennio 2022-2024 e sono integrate le sezioni ancora mancanti quali, in particolare, le capacità assunzionali con stima del trend di cessazioni, la strategia di copertura del fabbisogno e la formazione del personale.

4. Di dare atto che con riguardo al Piano organizzativo del Lavoro Agile per il triennio 2022-2024, nelle more della regolamentazione definitiva dello stesso ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime per l'anno 2023, l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Rosta rimane regolato dalle disposizioni e criteri già approvati con delibera di Giunta Comunale n. 33 del 18.03.2020.

5. Di dare atto che sono esclusi dall'approvazione, all'interno di detto Piano Integrato di Attività e Organizzazione, gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del D.L. n. 80/2021.

6. Di dare atto che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per l'anno 2022 risente della circostanza che molti piani in esso assorbiti sono stati adottati singolarmente ed autonomamente, a causa dei continui rinvii in ordine ai tempi, assegnati agli enti, per la prima adozione, vulnerando la unitarietà e unicità ad esso assegnata.

7. Di incaricare il Responsabile del Servizio Amministrativo/Segreteria generale di pubblicare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, relativo al triennio 2022-2024, del Comune di Rosta all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente e di trasmettere il PIAO dell'Ente al Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.L. n. 80/2021.

Successivamente, la Giunta Comunale, ritenuta l'urgenza di provvedere in merito, con voti unanimi e palesi, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Parere favorevole di regolarità tecnica attestante la legittimità, correttezza e regolarità amministrativa della presente proposta deliberativa. (art. 7 Regolamento sistema controlli interni)

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Prever Loiri Caterina

Rosta, lì 30/11/2022

Parere favorevole di regolarità contabile

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Ruella Silvia

Rosta, lì 12/10/2022

IL SINDACO
F.to : DOMENICO MORABITO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to : DOTT.SSA MICHELINA BONITO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 28-dic-2022 , come prescritto (art.124, comma 1, T.U. D.Lgs. n. 267/2000)

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA MICHELINA BONITO

ROSTA, 28-dic-2022

Firmato digitalmente

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA MICHELINA BONITO

ROSTA,28-dic-2022

Firmato digitalmente

Divenuta esecutiva in data

Per la scadenza del termine di 10 giorni della pubblicazione (art.134, c. 3 D.Lgs. 267/2000)

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA MICHELINA BONITO

ROSTA,

.....