

COMUNE DI SORSO

Provincia di Sassari

RELAZIONE ALLA PROPOSTA DI PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE ANNO 2023 E TRIENNIO 2023/2025

Sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 tutte le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO).

Per come previsto dalla normativa, le regole operative per la redazione di questo documento sono dettate dal decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022, che individua gli adempimenti che sono assorbiti dalla introduzione di questo documento, e dal decreto n. 132/2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, emanato d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e pubblicato sul sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica a partire dal 30 giugno 2022, che detta lo schema tipo di PIAO per tutte le Pubbliche Amministrazioni.

Sulla base del prima citato decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, emanato d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e pubblicato sul sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica, il termine per l'adozione del PIAO nelle pubbliche amministrazioni non statali è fissato nei 30 giorni successivi alla approvazione del bilancio preventivo.

Vengono assorbiti nel PIAO per le PA che hanno più di 50 dipendenti in servizio e ad eccezione delle scuole, sulla base delle previsioni dettate dallo schema di Decreto del Presidente della Repubblica, articolo 1, comma 1, i seguenti atti di pianificazione, con la indicazione delle norme di riferimento:

- 1) Piano della performance (articolo 10, comma 1, lett. a) e comma 1-ter del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- 2) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali (articolo 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244);
- 3) Piano delle azioni concrete (articolo 60-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 4) Piano di azioni positive (articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198);
- 5) Piano di prevenzione della corruzione (articolo 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- 6) Piano organizzativo del lavoro agile (articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124);
- 7) Piano dei fabbisogni (articolo 6, commi 1, 4, 6, e articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) Piano esecutivo di gestione (articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267).

Nella redazione della sottosezione Valore Pubblico occorre fare riferimento al contenuto della sezione strategica del DUP.

Recependo le perplessità contenute nel parere del Consiglio di Stato, viene chiarito dal citato DPR n. 81/2022 che siamo in presenza di una soppressione degli "adempimenti inerenti ai piani" prima ricordati e non di una soppressione delle relative disposizioni.

Sulla base delle previsioni dettate dal provvedimento citato viene chiarito espressamente che per gli enti locali sia il piano dettagliato degli obiettivi sia il piano della performance sono assorbiti nel PIAO. Ovviamente non viene prevista alcuna conseguenza sul Programma Esecutivo di Gestione, in particolare per l'assegnazione delle risorse ai singoli dirigenti o, nei comuni che ne sono sprovvisti, ai responsabili, che quindi continua a costituire un vincolo per le singole amministrazioni.

Negli enti locali la competenza alla sua adozione è fissata in capo alla giunta ed il compito di avanzare la proposta spetta al Segretario comunale o, ove presente, al direttore generale, sulla base dei principi dettati dal CCNL dei dirigenti e dei segretari del 17 dicembre 2020. Solo per la parte sulla prevenzione della

corruzione la competenza alla presentazione della proposta spetta al responsabile anticorruzione e per la trasparenza.

Siamo in presenza di un documento triennale che deve essere aggiornato con cadenza annuale, che va predisposto in formato digitale e deve essere pubblicato sul sito internet della Funzione Pubblica all'indirizzo www.piao.ffp.gov.it, oltre che su quello istituzionale dell'ente.

Esso deve essere elaborato in modo da assicurare “la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto”.

Il monitoraggio nei comuni fino a 15.000 abitanti, unitamente a quello della performance organizzativa, va fatto in modo preferibile attraverso uffici associati da attivare da parte delle province o della città metropolitana.

La sua mancata adozione è sanzionata con il divieto di effettuare assunzioni e conferire incarichi di collaborazione e con la maturazione di responsabilità in capo ai dirigenti inadempienti.

La Funzione Pubblica è impegnata ad attivare specifici percorsi di formazione. La stessa Funzione Pubblica, impegno già rispettato, è impegnata a dare corso alla attivazione di “un portale per l'inserimento del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni, ove sono consultabili le linee guida elaborate dalle competenti autorità, ed è reso disponibile il template per la predisposizione del Piano per le pubbliche amministrazioni che lo richiedano” ed inoltre a monitorare l'attuazione del PIAO. Non devono maturare oneri aggiuntivi per le PA a seguito della sua adozione ed attuazione.

Con il decreto n. 132/2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, emanato d'intesa con quello della Economia e delle finanze, sono definiti i contenuti del PIAO e della forma semplificata prevista per le PA che hanno meno di 50 dipendenti.

Per espressa previsione contenuta in tale provvedimento, si devono considerare esclusi tutti i documenti finanziari che non compresi nell'elenco contenuto nell'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, cioè della disposizione che fissa il contenuto del PIAO stesso. Esso viene suddiviso in una scheda anagrafica iniziale, in due specifiche sezioni ed in una parte finale di monitoraggio.

Nella prima sezione, accanto ai dati anagrafici dell'ente, vengono inserite le principali informazioni sui contesti interni ed esterni: esse risultano particolarmente utili per delineare il quadro di riferimento in cui si collocano le scelte strategiche dell'ente, a partire da quelle per la prevenzione della corruzione.

La seconda sezione è definita come “Valore pubblico, Performance e Anticorruzione”. Essa viene suddivisa nelle seguenti tre sottosezioni: Valore pubblico, Performance e Rischi corruttivi e trasparenza. La sottosezione Valore pubblico negli enti locali deve fare riferimento alla Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione. In questa sottosezione vanno dettate in specifico le indicazioni sui seguenti aspetti: “i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici” che devono essere coerenti con le indicazioni dei documenti di programmazione finanziaria; “le modalità e le azioni finalizzate” alla massima accessibilità fisica e digitale, in particolare da parte degli ultrasessantacinquenni e dei disabili; “l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare” tenendo conto dei vincoli dettati nell'Agenzia Digitale e, elemento per molti aspetti più innovativo, “gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”. Nella sottosezione Performance devono essere contenuti gli obiettivi e gli indicatori, che devono fare riferimento a quelli di semplificazione, di digitalizzazione, per realizzare la piena accessibilità e per favorire le pari opportunità. Nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza vanno indicati, in coerenza con le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione: “la valutazione di impatto del contesto esterno”, “la valutazione di impatto del contesto interno”, “la mappatura dei processi”, “l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi”, “la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio”, “il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure” ed infine “la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico”.

La terza è definita come “sezione organizzazione e capitale umano”. Essa è suddivisa nelle seguenti sottosezioni: “Struttura organizzativa” con la illustrazione del modello organizzativo, ivi compresa la

definizione dei profili professionali; “Organizzazione del lavoro agile” con la indicazione delle principali condizioni da rispettare e “Piano triennale dei fabbisogni di personale” con la indicazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente e con la fissazione dei suoi contenuti essenziali.

Nella sezione Monitoraggio devono essere indicate le relative modalità operative, compresa la rilevazione della soddisfazione degli utenti. Essa prevede l’intervento dell’organismo di valutazione, in particolare per gli obiettivi di performance, e, per la parte anticorruzione, sulla base delle indicazioni dell’Anac.

Nella redazione della proposta di PIAO si è tenuto conto di tali indicazioni.

In particolare, occorre evidenziare che nella sottosezione “valore pubblico”, sono state assunte come elemento caratterizzante le principali scelte contenute nel programma di mandato del Sindaco e che vi è uno stretto collegamento con le previsioni contenute nel DUP, con particolare e diretto riferimento alla sua sezione strategica.

Si deve sottolineare lo stretto collegamento che viene stabilito nella sottosezione sulla performance con le previsioni di carattere generale dettate nella parte sul “valore pubblico”: le indicazioni strategiche si traducono infatti in obiettivi operativi.

Altro elemento che caratterizza la proposta di Piano Integrato di Attività e di Organizzazione è costituito dalla presenza di indicazioni espresse sia sugli obiettivi di snellimento e semplificazione sia su quelli di digitalizzazioni. Si è ritenuto necessario dare corso alla introduzione di queste previsioni, anche se nello schema di piano tipo contenuto nel prima ricordato decreto n. 132/2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, emanato d’intesa con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e pubblicato sul sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica a partire dal 30 giugno 2022 mancano delle espresse indicazioni al riguardo.

Si deve inoltre sottolineare che la stessa scelta è stata compiuta per la parte relativa alle indicazioni che finora sono state contenute nel piano delle azioni positive, documento che anch’esso deve essere considerato come inglobato nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, ma per il quale mancano indicazioni da parte del prima citato decreto n. 132/2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, emanato d’intesa con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e pubblicato sul sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica a partire dal 30 giugno 2022, documento che ricordiamo contiene il prototipo di PIAO per tutte le PA.

Per concludere le sottosezioni riferite alla prima parte del PIAO, si deve sottolineare che in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza si è tenuto conto delle indicazioni che sono state dettate nel corso di questi anni da parte dell’Anac, con particolare riferimento ai Piani Nazionali che sono stati dalla stessa elaborati. Si è inoltre tenuto conto della condizione attuale, alla luce dei risultati derivanti dalla concreta applicazione delle previsioni dettate dai cd piani anticorruzione degli anni precedenti. Una particolare attenzione è dedicata al censimento ed al monitoraggio dei processi e dei procedimenti amministrativi a partire da quelli che hanno un tasso di rischio di corruzione che si deve definire come elevato, nonché alla indicazione delle misure di prevenzione – siano esse specifiche che generali – già adottate e soprattutto a quelle che devono essere adottate. In tale ambito si deve ricordare che la proposta tende a semplificare per quanto possibile i vincoli procedurali e che appare indispensabile al riguardo la valorizzazione della utilizzazione degli strumenti informatici e telematici.

La proposta indica le scelte che caratterizzano l’ente per la parte riguardante il modello di organizzazione. Anche con riferimento a questa indicazione si deve sottolineare la stretta connessione che si è stabilita con le priorità politico strategiche dell’ente e, soprattutto, con le finalità di creazione di valore pubblico che si vogliono perseguire e raggiungere nell’arco triennale. In tale ambito costituisce un elemento caratterizzante la proposta di PIAO la specifica attenzione che viene dedicata alla individuazione dei profili professionali, tema che ricordiamo essere rimesso alla autonomia delle singole amministrazioni e che assume un particolare rilievo ed una rilevante importanza per la migliore organizzazione delle risorse umane, tema sul quale il CCNL 16 novembre 2022 e le Linee Guida della Funzione Pubblica di attuazione del nuovo testo dell’articolo 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 ci danno delle indicazioni, a partire dalla necessità della loro definizione entro il 1° aprile 2023, in quanto primo giorno del quinto mese successivo alla stipula del CCNL 16 novembre 2022. Nella stessa sottosezione viene inoltre dedicato uno specifico spazio alla dotazione organica, documento che continua ad essere un elemento che tutte le PA devono necessariamente possedere.

Relativamente alla sottosezione “lavoro agile”, la proposta di PIAO è pienamente rispettosa delle indicazioni dettate dalla specifica direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica ed è coerente con le indicazioni dettate dal rinnovo del contratto collettivo nazionali di lavoro del triennio 2019/2021. Essa si caratterizza inoltre per le previsioni che sono dettate con riferimento alla specifica condizione dell’ente, a partire dalla individuazione di carattere generale delle attività che non sono suscettibili di essere svolte con questa modalità.

La sottosezione piano del fabbisogno contiene, nel rispetto delle indicazioni dettate dal prima ricordato decreto n. 132/2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, emanato d’intesa con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e pubblicato sul sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica a partire dal 30 giugno 2022, le scelte che l’ente assume come prioritarie per lo svolgimento della propria attività, ivi compresa la indicazione delle modalità di assunzione e della introduzione in questo ambito di iniziative per la valorizzazione delle professionalità esistenti tra i dipendenti.

Sono strettamente e direttamente connesse le scelte contenute nella parte dedicata al piano delle attività formative, che viene considerato come uno degli strumenti di maggiore rilievo per la crescita professionale del personale e per il miglioramento della qualità dell’attività amministrativa.

Infine, la sezione dedicata al monitoraggio è stata redatta in modo da consentire che questa attività sia effettivamente svolta, che non determini aggravi ed appesantimenti e che i suoi esiti possano essere utilmente utilizzati per migliorare l’attività della amministrazione.