



COMUNE DI NOLA

Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 33 Del 24-03-2025

**Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027
(PIAO) - APPROVAZIONE.**

L'anno duemilaventicinque il giorno ventiquattro del mese di marzo
alle ore 17:55,
presso questa Sede Municipale,

assiste il Segretario Generale

Su proposta del Dirigente Amministrativo e del Dirigente Economico Finanziario

Richiamati:

- il decreto legge 9/06/2021, n. 80 convertito, con modificazioni, nella legge 06/08/2021, n. 113, recante: *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"* che, all'art. 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 30/03/2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del d.lgs. 27/10/2009, n. 150 e della legge 06/11/2012, n. 190;
- il decreto del ministro per la pubblica amministrazione (di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze) del 30/06/2022, n. 132, attuativo del decreto legge 9/06/2021, n. 80, che nel definire i rapporti fra il piano integrato di attività ed organizzazione con i documenti di programmazione finanziaria all'art. 8 comma 2 ha differito per gli enti locali il termine di approvazione del PIAO a trenta giorni successivi a quello di approvazione del bilancio, in caso di proroga dei termini per l'approvazione dello stesso.

Dato atto che il PIAO, per come definito all'art. 6 del sopra citato decreto legge 9/06/2021, n. 80, ha lo scopo 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 evoluzione anche in materia di diritto di accesso, e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del d.lgs. 27/10/2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- 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 ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, 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 di personale, di cui all'articolo 6 del d.lgs. 30/03/2001, n. 165, 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), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale 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 ultra sessantacinquenni 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;
- h) le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli

strumenti di cui al d.lgs. 27/10/2009, n. 150, nonché del monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del d.lgs. 20/12/2009, n. 198.

Dato atto, altresì, che come definito all'art. 6 comma 7 del decreto legge 9/06/2021, n. 80 la mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti:

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti 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;
- irrogazione della sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19 comma 5 lett. b) del d.l. n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

Visti:

- il decreto del Presidente della Repubblica 24/06/2022 n. 81, concernente il regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione, d.p.r. 24/06/2022 n. 81, il cui art.1, comma 1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto ricompresi nelle apposite sezioni del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 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 dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30/03/2001, n. 165;
- il piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27/10/2009, n. 150;
- il 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 06/11/2012, n. 190;
- il piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 07/08/2015, n. 124;
- il piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11/04/2006, n. 198;
- il decreto del ministro per la pubblica amministrazione del 30/06/2022, n. 132, che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, pubblicato nella gazzetta ufficiale – Serie generale - n. 209 del 07/09/2022;

- la circolare del dipartimento della funzione pubblica (DFP-0076464-P) n. 2 dell'11/10/2022 recante indicazioni operative alle amministrazioni sul funzionamento del Portale PIAO nonché sul monitoraggio del PIAO.

Vista la sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" predisposta dal responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

Considerato che il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art.108, comma 1, testo unico d.lgs. 18.08.2000, n. 267 e ss.mm. e il piano della performance di cui all'art.10 del d.lgs. 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. n. 81 del 24/06/2022 sono assorbiti nel PIAO, che costituisce quindi il presupposto fondamentale del controllo di gestione ed elemento portante dei sistemi di valutazione;

Ricordato che il piano della performance è un documento programmatico che dà avvio all'intero ciclo di gestione della performance dove, in coerenza con le risorse assegnate con il piano esecutivo di gestione, vengono esplicitati gli obiettivi specifici, gli indicatori ed i risultati attesi circa le attività dell'amministrazione, su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati e che il grado di conseguimento degli obiettivi è un parametro di preminente importanza, sia pure con diverse modalità applicative, all'interno dei tre sistemi di valutazione della performance finalizzati all'erogazione del trattamento accessorio premiante (personale del comparto, dirigenti, segretario generale), che risultano coerenti anche con il mutato assetto normativo di cui al d.lgs. 74/2017;

Preso atto che il ciclo della performance si svolge nel corso del triennio in coerenza ai principi ed ai contenuti dei documenti aventi valenza programmatoria nell'ordinamento dell'amministrazione e precisamente:

- documento unico di programmazione (DUP);
- piano esecutivo di gestione (PEG), che a seguito delle modifiche introdotte dal DM Ministero Economia e Finanze 25 luglio 2023, che ha sostituito l' All.4/1 al D.lgs 118/2011, assegna le risorse finanziarie a ciascun responsabile necessario alla realizzazione degli obiettivi operativi/ gestionali di primo livello;
- piano dettagliato delle performance/obiettivi specifici;
- sistema di misurazione e valutazione della performance;
- relazione sulla performance.

Richiamati:

a) il d.lgs. 30/03/2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e successive modifiche e integrazioni;

- b) il d.lgs. 27/10/2009, n. 150, recante *“Attuazione della legge 04/03/2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”* e successive modifiche e integrazioni;
- c) la legge 07/08/2015, n. 124, recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, ed in particolare l’articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- d) la legge 06/11/2012, n. 190, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* e successive modifiche e integrazioni;
- e) il d.lgs. 14/03/2013, n. 33, recante *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni”* e successive modifiche e integrazioni;
- f) la deliberazione 17/01/2023, n. 7, con la quale l’autorità nazionale anticorruzione ha approvato il piano nazionale anticorruzione 2022;
- g) la legge 22/05/2017, n. 81, recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*, ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- h) il d.lgs. 11/04/2006, n. 198, recante: *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, ed in particolare l’articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- i) la direttiva del ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del ministro per le pari opportunità del 04/03/2011, recante *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;
- j) la direttiva del presidente del consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante *“Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 07/08/2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*;
- k) la direttiva n. 2/2019 del 26/06/2019 del ministro per la pubblica amministrazione recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*;
- l) le linee guida del 30/11/2021 del dipartimento della funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- m) il piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2024-2026, ed in particolare le misure di più diretto interesse per le amministrazioni territoriali.

Visti:

- il vigente Regolamento sull’ organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il decreto del commissario straordinario n. 3 del 6/3/2025 per tutte le motivazioni ivi riportate e contenute;
- i C.C.N.L e i C.C.D.I in vigore del personale e dei dirigenti del comparto funzione locali;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento di contabilità.

Considerato che la proposta di piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027 (PIAO 2025- 2027) è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili;

Visto il documento complessivo del PIAO 2025-2027 elaborato per le singole sezioni che lo compongono dai rispettivi settori competenti, i cui dirigenti se ne assumono la responsabilità e ne attestano con specifico parere la regolarità tecnica;

Acquisito il parere dell'Organo di Revisione dell'Ente, rilasciato con verbale n. 7 del 21.03.2025 prot. 19256, allegato;

Ritenuto, pertanto, di approvare il sopra citato piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 allegato alla presente proposta quale sua parte integrante del presente atto;

si propone

1. di dichiarare la premessa parte integrante della presente proposta di deliberazione;
2. di approvare il piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027 (PIAO 2025-2027), allegato alla presente proposta di deliberazione, che costituisce parte integrante e sostanziale;
3. di dare atto che il PIAO 2025-2027 si compone dei seguenti elaborati:
 - Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027 (PIAO);
 - allegato 1) Obiettivi di Performance 2025-2027;
 - allegato 2) Mappatura dei processi e valutazione del rischio;
 - allegato 3) Misure di prevenzione;
 - allegato 4) Obblighi di trasparenza;
4. di dare atto che con il PIAO è approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025 – 2027, nello stesso contenuto, dando atto altresì che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

5. di dare atto che la spesa per le assunzioni a tempo determinato previste per il personale del comparto sono integralmente etero finanziate e pertanto non rientrano nel limite di cui all' art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010 convertito nella L. 122/2010;

6. di trasmettere il presente provvedimento con richiesta di autorizzazione alle assunzioni non etero finanziate alla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti locali (COSFEL);

7. di autorizzare il Dirigente Amministrativo ad avviare le procedure di reclutamento del personale, nelle more del rilascio dell'autorizzazione da parte della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali, procedendo ad attivarle relativamente alle assunzioni a tempo indeterminato e quelle a tempo determinato ex art. 110 del D .Lgs. 267/2000;

8. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d. Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

9. di dare atto che nella seduta del 24.6.2020 la COSFEL ha, tra l'altro deciso che: "...sia esclusa la propria competenza riguardo ad assunzioni a tempo determinato di personale interamente etero finanziato e si proceda senza autorizzazione COSFEL a sostituzioni di personale a tempo determinato, interamente etero finanziato, che si rendessero necessarie in seguito a rinunce, dimissioni o sostituzioni del medesimo personale, sempre nei limiti sia della spesa già finanziata che della durata contrattuale prevista...";

10. di provvedere, ai sensi dell'art. 6, comma 4, decreto legge 9/06/2021, n. 80, convertito, con modificazioni, nella legge 06/08/2021, n. 113, alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato piano integrato di attività e organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente":

- sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali";
- sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica";
- sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance";
- sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione";

11. di trasmettere il PIAO 2025-2027, come approvato, al dipartimento della funzione pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9/06/2021, n. 80;

12. di dare atto che, eventuali successive modifiche a singole sezioni/sottosezioni del PIAO 2025- 2027, devono essere formalizzate esclusivamente attraverso una espressa modifica del PIAO medesimo;

13. di stabilire che le risorse umane e strumentali attribuite a ciascuna unità organizzata sono quelle di cui attualmente dispone, nell'intesa che si potrà procedere a variazioni secondo le necessità sopraggiunte;

14. di dare atto che le risorse finanziarie sono quelle attribuite con l'approvazione del piano esecutivo di gestione (PEG) 2025-2027, approvato con delibera del Commissario Straordinario adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 32 del 21 marzo 2025, con la quale si è proceduto, altresì, all'aggiornamento della struttura organizzativa dell'ente ;

15. di dichiarare immediatamente eseguibile la delibera di approvazione della presente proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm., ravvisata l'urgenza di attuare gli obiettivi dell'ente.

Il Dirigente Amministrativo

dott.ssa Paola Pucci

Il Dirigente Economico Finanziario

Giuseppe Bonino

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione n. 33 del 24.03.2025; Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

- Il Dirigente del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
 - Il Dirigente del servizio economico finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile;
- ai sensi dell'art. 49, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, hanno espresso parere favorevole.

DELIBERA

Approvare l'allegata proposta di deliberazione n. 33 del 24.03.2025, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento; Il presente deliberato viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267.

Letto, confermato e sottoscritto.

Del che si è redatto il presente verbale a cura del SEGRETARIO GENERALE - Dott.ssa PAOLA PUCCI che attesta autenticità a mezzo sottoscrizione con firma digitale.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
Maria Lucia Trezza

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa PAOLA PUCCI

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del testo unico d.p.r. 445 del 28 dicembre 2000 e del d.lgs n. 82 del 7 marzo 2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa