

COMUNE DI CERCOLA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 - 2024

PREMESSA

1. Cosa è il PIAO e quale è la sua finalità.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), 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 ed una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell’attività amministrativa e dei servizi ai cittadini ed 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.

2. Le fonti normative.

Il Piano Integrato di Attività e organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall’art. 6 del D.L. 9.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6.08.2021, n. 113.

In conseguenza delle successive modifiche intervenute, il testo coordinato del citato articolo 6, si compone di 8 commi ed è il seguente:

“1. 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, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 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 decreto legislativo 30 marzo 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 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.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;

c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

7-bis. Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso

l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”

In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *“Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui all'articolo 6, comma 5, del D.L. 9.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6.08.2021, n. 113.

In data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permette di effettuare la trasmissione dei P.I.A.O. di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, co. 4 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021.

Il *“Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui al D.P.R. n. 81 del 30.06.2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022, rappresenta il provvedimento cardine per dare attuazione alle nuove disposizioni normative. Attraverso di esso, infatti, vengono “soppressi” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del P.I.A.O., tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del P.I.A.O.

Di seguito, una sintesi:

DISPOSIZIONE	RIFERIMENTO
Esclusione dal P.I.A.O. di tutti gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettera da a) a g), del D.L. 9.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6.08.2021, n. 113.	Art. 2, comma 2
Adozione annuale. entro il 31 gennaio. con aggiornamento a scorrimento. Predisposto unicamente in formato digitale e pubblicazione sul portale (https://piao.dfp.gov.it) appositamente realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri de sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.	Art. 7, comma 1
Sempre assicurata la coerenza con i documenti di programmazione finanziari, ovvero, Documento Unico di Programmazione e Bilancio di previsione che ne sono il presupposto.	Art. 8, comma 1
In caso di differimento del termine di adozione del Bilancio di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio.	Art. 8, comma 2
Differimento del termine di 120 giorni dalla data di adozione del bilancio di previsione, in fase di prima applicazione.	Art. 8, comma 3
In caso di mancata adozione del P.I.A.O. si applicano le seguenti sanzioni: <ul style="list-style-type: none"> - divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti (art. 10, co. 5, D.Lgs. n. 150/2009); - impossibilità di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. 10, co. 5, D.Lgs. n. 150/2009); - applicazione, nel rispetto delle norme previste dalla Legge 24.11.1981, n. 689, di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore a euro 10.000 (art. 19, c. 5, l. b), D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014). 	Art. 10
Il P.I.A.O. è adottato dalla Giunta Comunale	Art. 11
A partire dal 30.06.2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica attiva un portale (https://piao.dfp.gov.it) per l'inserimento del Piano da parte delle Pubbliche Amministrazioni e nel quale sono consultabili le linee guida elaborate dalle competenti autorità, ed è reso disponibile il <i>template</i> per la predisposizione del Piano per le Pubbliche Amministrazioni che lo richiedano.	Art. 13, comma 1

3. Il P.I.A.O. semplificato.

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e pubblicato in data 30 giugno 2022 sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti, con meno di 50 dipendenti.

In coerenza con altre disposizioni vigenti, si ritiene che il numero dei dipendenti debba essere calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si approva il P.I.A.O., secondo le modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, ovvero sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa.

4. Gli atti prodotti dal Comune di Cercola che confluiscono nel P.I.A.O.

Con deliberazione commissariale, assunta coi poteri del Consiglio Comunale n. 12 del 17.11.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2022 – 2024 e con deliberazione commissariale, adottata coi poteri del Consiglio Comunale n. 14 del 17.11.2022 è stato approvato il Bilancio di Previsione, per il triennio 2022 – 2024.

Il Comune di Cercola ha provveduto ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione che, ai sensi dell'art. 6, co. 2 del D.L. 9.06.2021 n. 80 convertito, con modificazioni, in L. 6.08.2021 n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani, assorbiti dal Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), sono assorbiti nel nuovo Piano:

- a) Piano Triennale Prevenzione della corruzione e della Trasparenza triennio 2022 – 2024 – Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 13.05.2022, esecutiva ai sensi di legge;
- b) Piano triennale delle azioni positive 2022 – 2024 – Deliberazione commissariale, coi poteri della G.C. n. 17 del 13.09.2022, esecutiva ai sensi di legge;
- c) Programma triennale dei Fabbisogni di Personale 2022 – 2024 – Deliberazione commissariale coi poteri della G.C. n. 27 del 02.11.2022, dichiarata immediatamente eseguibile;
- d) Piano delle Performance/P.E.G. – Deliberazione commissariale, assunta coi poteri della Giunta Comunale n. 36 del 29.11.2022, dichiarata immediatamente eseguibile.

Il Comune di Cercola, alla data del 31.12.2021, ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale e precisamente 43. Pertanto, nella redazione del P.I.A.O. 2022 – 2024 si terrà conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del P.I.A.O.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di riferimento	CERCOLA
Indirizzo	PIAZZA LIBERTA' N. 6
Codice fiscale/Partita Iva	80019700634
Sindaco	COMMISSARIO STRAORDINARIO Dott.ssa Gabriella D'Orso
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente	44 (di cui n. 2 unità al 50% part-time)
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente	16.926 (dati Istat)
Telefono	081.2581211
Sito internet	www.comune.cercola.na.it
Pec	comune.cercola@asmepec.it

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione: VALORE PUBBLICO	Documento Unico di Programmazione di cui alla deliberazione commissariale, coi poteri del C.C., n. 12 del 17.11.2022.
Sottosezione di programmazione: PERFORMANCE	Piano delle Performance 2022 – 2024 di cui alla deliberazione commissariale, coi poteri della G.C., n. 36 del 29.11.2022. Piano triennale delle azioni positive 2022 – 2024 di cui alla deliberazione commissariale, coi poteri della G.C., n. 17 del 13.09.2022.
Sottosezione di programmazione: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Piano Triennale Prevenzione della corruzione e della Trasparenza triennio 2022 – 2024 di cui alla deliberazione di G.C. n. 18 del 13.05.2022.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione: STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione commissariale coi poteri della G.C. n. 6 del 12.07.2022 (ultima modifica).
Sottosezione di programmazione: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro relativi al triennio 2019 – 2021 (rinnovati solo il 16 novembre scorso), che

	<p>disciplinano a regime 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 31.11.2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del D.Lgs. 28.08.1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Cercola rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p>
<p>Sottosezione di programmazione: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE</p>	<p>Programma triennale dei Fabbisogni di Personale 2022 – 2024 di cui alla deliberazione commissariale, adottata coi poteri della G.C. n. 27 del 02.11.2022.</p>

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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"; - secondo le modalità definite dall'A.N.A.C., relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"; - su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (O.IV.) 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.
