

COMUNE DI FRUGAROLO
Provincia di Alessandria

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE**
2022 – 2024

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 30/12/2022

Indice

Premessa	3
Riferimenti normativi..	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024	5

Premessa

Le finalità del Piao sono:

- 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.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa in particolare: il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale 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 Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "*Piano tipo*", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1, del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;

- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di FRUGAROLO

Codice fiscale/Partita IVA: **00368540068**

Sindaco: Martino Giovanni Pio Valdenassi.

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 7; personale extra dotazione organica tempor. util. con l'istituto di cui al c. 557, L. 311/2004, tramite accordi con altre pubbliche amministrazioni e, per i servizi tecnico manutentivi, tramite contratti di *global service*.

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: n. 1893. Telefono: 0131296022

Sito internet: www.comune.frugarolo.al.it Email:

info@comune.frugarolo.al.it

PEC: protocollo.frugarolo@cert.ruparpiemonte.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

**Sottosezione di programmazione
Valore pubblico**

Documento Unico di Programmazione 2022-2024, dicui alla deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 26.05.2022 e successive note di variazione, sino alla deliberazione di CC di ratifica della variazione di bilancio adottata con GC n. 67 del 28.11.2022.

**Sottosezione di programmazione
Performance**

La programmazione della performance avviene seguendo le linee guida della Giunta Comunale che detta annualmente gli indirizzi per la valutazione del personale dipendente. In sede di contrattazione integrativa vengono concertati ulteriori criteri di dettaglio, sempre con riguardo al rispetto dei limiti del bilancio di previsione e della massa salariale relativa alla spesa di personale. Il piano delle azioni positive, in comune di Frugarolo, con evidenza di un organico che ha maggioranza di quote rosa, tiene conto delle peculiarità delle situazioni relative alla vita familiare e di relazione.

**Sottosezione di programmazione
Rischi corruttivi e trasparenza**

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. n., 27 del 02.05.2022 che ha confermato il Piano per il Triennio 2022/2024 il piano già adottato, come consentito dalla Delibera ANAC n. 1.074 del 21 novembre 2018, in assenza di fenomeni corruttivi.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

**Sottosezione di programmazione
Struttura organizzativa**

Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 30.05.2022 e successive delibere di variazione.

<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno 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 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Frugarolo rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 30.05.2022; In merito alla formazione, per l'anno 2022, anche alla luce dell'assegnazione di finanziamenti a valere sui fondi PNRR, si prevede una formazione in materia di antiriciclaggio. Nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, ai sensi dell'art. 4 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, avente ad oggetto "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", si attiverà inoltre una formazione obbligatoria sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, dedicata al personale dell'ente, proporzionato al grado di responsabilità.</p>
<p>SEZIONE 4 MONITORAGGIO</p>	
<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 "<i>Valore pubblico</i>" e "<i>Performance</i>"; – secondo le modalità definite dall'A.N.A.C., relativamente alla sottosezione "<i>Rischi corruttive trasparenza</i>"; – su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "<i>Organizzazione e capitale umano</i>", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance. 	

PREMESSA

Con la pubblicazione del dPR 81/2022 (“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.”) in Gazzetta Ufficiale, ha preso avvio la fase attuativa del nuovo Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO).

Tale provvedimento, unitamente al Decreto contenente lo schema tipo del PIAO (non ancora pubblicato in Gazzetta Ufficiale ma già firmato dai Ministri competenti e consultabile al seguente link

https://www.funziionepubblica.gov.it/sites/funziionepubblica.gov.it/files/DM_PIAO_24_giugno_2022.pdf) si propone di procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi della PA.

La portata attuativa del PIAO distingue gli enti in base al numero di dipendenti; sopra o sotto le 50 unità; per le amministrazioni più grandi è previsto il completo recepimento delle disposizioni normative; per quelle con minori dipendenti è prevista un’applicazione più circoscritta che, a parere di chi scrive, in attesa di possibili chiarimenti, potrebbe generare qualche dubbio interpretativo di cui si dirà più avanti.

La presente nota informativa si pone l’obiettivo di sintetizzare in modo schematico l’impatto dei due decreti recentemente predisposti in attuazione delle disposizioni dell’art. 6 del DL 80/2021 che hanno introdotto il PIAO. Nel paragrafo finale presenteremo le nostre prime riflessioni sui punti che, sulla base di quanto ad oggi riscontrabile dai contenuti dei provvedimenti predisposti, appaiono di più complessa attuazione.

I PROVVEDIMENTI ATTUATIVI

In attuazione dei c. 5 e 6 dell’art. 6 del DL 80/2021 (provvedimento che ha istituito il PIAO), sono stati predisposti:

- il dPR 81/022 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” (già emanato, pubblicato sulla GU del 30/06/2022)
- il Decreto Interministeriale che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piao e le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

IL REGOLAMENTO SUGLI ADEMPIMENTI ASSORBITI DAL PIAO

Il provvedimento si compone di soli 3 articoli; l’art. 1 individua i provvedimenti assorbiti dal PIAO per le amministrazioni con più di 50 dipendenti, ovvero:

- Piano dei fabbisogni e Piano delle azioni concrete
- Piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali
- Piano della performance
- Piano di prevenzione della corruzione
- Piano organizzativo del lavoro agile
- Piani di azioni positive

Il medesimo articolo 1 del regolamento sopprime, senza specificare se per tutti gli enti locali o per quelli con più di 50 dipendenti, il terzo periodo del c. 3bis dell'art. 169 del TUEL, che prevedeva l'unificazione organica nel PEG del Piano dettagliato degli obiettivi e del Piano della performance.

Ancora l'art. 1 del DPR 81/2022 dispone che gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti al rispetto degli adempimenti previsti dal Decreto interministeriale di cui si dirà più oltre.

L'art. 2 del provvedimento contiene invece alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell'intervento normativo. Tra queste, per quanto più di interesse in questa sede, si segnala in particolare quella che, accogliendo la riformulazione proposta dal Consiglio di Stato e dall'Anci, specifica che per gli enti locali (ma non viene specificato se per tutti o solo per quelli con più di 50 dipendenti), il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono assorbiti nel PIAO.

L'art. 3 del DPR attribuisce al Dipartimento della funzione pubblica ed all'ANAC la competenza ad effettuare un'attività di monitoraggio finalizzata ad individuare ulteriori adempimenti incompatibili con il PIAO.

IL DECRETO RELATIVO AGLI SCHEMI TIPO DI PIAO

Il provvedimento si compone di 14 articoli che definiscono, come anticipato nell'art. 1, il contenuto del PIAO e le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti; sempre l'art. 1 precisa che le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel decreto e secondo lo schema allegato allo stesso; in particolare, ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate; inoltre, sono esclusi dal Piano gli adempimenti di carattere finanziario non previsti dalla legge istitutiva.

I contenuti del PIAO - Gli art. 3, 4, 5 disciplinano le tre sezioni programmatiche di cui si compone il PIAO (NB lo schema prevede anche una sezione iniziale dedicata a riportare la scheda anagrafica dell'amministrazione):

- Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione (art. 3): questa parte del PIAO esplicita gli aspetti programmatico gestionale dell'amministrazione e si articola a sua volta in tre sottosezioni:
 - Valore pubblico: presenta gli obiettivi perseguiti dall'amministrazione in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria; oltre agli interventi rivolti alla collettività, la sottosezione deve contenere le azioni finalizzate a garantire la piena accessibilità da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare; per gli enti locali, questa sottosezione deve fare riferimento alle previsioni generali contenute nella sezione strategica del DUP
 - Performance: la sottosezione deve presentare i contenuti, già previsti dal D. Lgs. 150/2009 (capo II), relativi al Piano della performance
 - Rischi corruttivi e trasparenza: questa sottosezione ingloba di fatto i contenuti previsti dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.
- Sezione Organizzazione e capitale umano (art. 4): questa seconda sezione programmatica del PIAO individua la strutturazione organizzativa e dotazionale dell'Ente, le modalità attuative del lavoro agile, gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, nonché gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse umane e della valorizzazione di quelle già presenti in organico. Essa si articola a sua volta in tre sottosezioni:
 - Struttura organizzativa: illustra il modello organizzativo adottato

- dall'Amministrazione nonché le eventuali azioni necessarie per assicurare la coerenza dello stesso rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati;
- Organizzazione del lavoro agile: indica la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro);
 - Piano triennale dei fabbisogni di personale: la sottosezione indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano (suddiviso per inquadramento professionale) e deve evidenziare la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate, le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale, nonché le eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale determinatesi in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente.
 - Sezione Monitoraggio (art. 6): questa sezione deve indicare gli strumenti e le modalità di monitoraggio dei piani e degli elementi programmatici ed organizzativi previsti nelle prime due sezioni. Il monitoraggio della performance deve essere condotto secondo le disposizioni previste dal D. Lgs. 150/2009 mentre quello su anticorruzione e trasparenza deve avvenire in base alle indicazioni dell'ANAC. La sezione su Organizzazione e capitale umano deve essere soggetta a monitoraggio su base triennale a cura dell'OIV o del Nucleo di Valutazione.

Le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti - L'art. 6 del Decreto

interministeriale è di particolare importanza in quanto definisce le modalità semplificate di

adozione del PIAO per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti. La disposizione circoscrive gli adempimenti a carico degli enti di minori dimensioni su specifici punti delle sezioni previste per la versione integrale; in particolare:

- Per la sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione", gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti ad aggiornare la mappatura dei processi funzionali ad individuare le misure di prevenzione della corruzione; tale aggiornamento può avvenire nel corso del triennio considerato dal Piano, in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.
- Per la sezione "Organizzazione e capitale umano", gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti a predisporre le sottosezioni concernenti la presentazione della Struttura organizzativa, la strategia e gli obiettivi di sviluppo dell'Organizzazione del lavoro agile e la programmazione delle cessazioni del servizio

L'art. 6 si chiude con la precisazione che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti

procedono esclusivamente alle attività previste dallo stesso art. 6.

Aspetti procedurali – Gli art. 7 – 14 del Decreto interministeriale disciplinano gli aspetti

procedurali relativi all'adozione del PIAO; nello specifico:

- Tempistica di redazione, durata e aggiornamento (art. 7): il documento deve essere adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e deve essere aggiornato annualmente entro la predetta data; deve essere predisposto esclusivamente in formato digitale e pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica e su quello dell'amministrazione di riferimento; per l'adozione del primo PIAO, il termine da rispettare ai sensi dell'art. 8 del Decreto, è quello di 120 giorni successivi all'adozione del bilancio di previsione.
- PIAO e programmazione finanziaria (art. 8): il Piano deve essere coerente con i documenti di programmazione finanziaria, che ne rappresentano il presupposto; a tal proposito, in caso di differimento del termine ordinario per l'approvazione dei bilanci (31/12), il termine di approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quest'ultimo. Per il termine relativo alla prima adozione del PIAO si rimanda al punto precedente.
- Monitoraggio attuazione disciplina PIAO (art. 9): gli enti locali con meno di 15.000 abitanti sono tenuti al monitoraggio dell'attuazione del decreto interministeriale 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.
- Sanzioni (art. 10): in caso di mancata adozione del PIAO è previsto il 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, e 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 Piano dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, 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.
- Organo competente all'adozione del PIAO (art. 11): il Piano è adottato dagli organi di indirizzo politico e, per le pubbliche amministrazioni che ne sono sprovviste, dagli organi di vertice in relazione agli specifici ordinamenti; negli enti locali il piano è approvato dalla Giunta.
- Formazione, Portale e Clausola di invarianza finanziaria (art. 12, 13, 14): il decreto attribuisce al Dipartimento della funzione pubblica la competenza a predisporre e divulgare, agli enti interessati, specifici moduli formativi coerenti con i nuovi obiettivi di programmazione, oltre all'adozione di apposite linee guida per il coordinamento dei contenuti delle sezioni del Piano. Si prevede inoltre l'attivazione, sempre a cura del Dipartimento, di un portale per l'inserimento del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni, ove siano consultabili le linee guida elaborate dalle competenti autorità, e disporre, per gli enti che ne facciano richiesta, del template per la predisposizione del Piano. Il decreto precisa infine che dalla sua attuazione non devono derivare nuovi oneri a carico della finanza pubblica e che le attività previste dallo stesso debbano essere svolte dalle amministrazioni interessate nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Schema tipo di PIAO – Secondo quanto previsto dal c. 3 dell'art. 1, il decreto contiene in allegato uno schema tipo di PIAO. Tale schema segue un formato tabellare impostato su quattro colonne: la prima dedicata alla Sezione/ sottosezione del Piano, la seconda contenente una descrizione sintetica delle azioni/ attività oggetto di pianificazione, la terza intestata alle ricadute sulle Amministrazioni con più di 50 dipendenti, la quarta alle ricadute sulle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Si ritiene importante evidenziare come, prima dello schema di PIAO, sia presente una sintetica guida alla compilazione che precisa come le evidenze derivanti dalle analisi riferite alla valutazione di impatto del contesto esterno e del contesto interno ed alla mappatura dei processi

(passaggi propri della predisposizione del Piano Anticorruzione) costituiscano una premessa comune e introduttiva dell'intero Piano integrato di attività e organizzazione.

Omettendo la colonna relativa alla descrizione sintetica, per cui si rimanda al documento originale, di seguito si riporta schema riportante l'articolazione delle varie sottosezioni e l'impatto sulle varie tipologie di enti.

ARTICOLAZIONE CONTENUTI DEL PIAO E IMPATTO SUGLI ENTI IN BASE ALLA DIMENSIONE ORGANIZZATIVA

Sezione/ Sottosezione	Predisposizione a curare gli enti > 50 dipendenti	Predisposizione a curare gli enti > 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	SI	SI
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE		
2.1 Valore pubblico	SI	NO
2.2. Performance	SI	NO
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	SI	SI limitatamente alla mappatura dei processi
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO		
3.1 Struttura organizzativa	SI	SI
3.2 Organizzazione del lavoro agile	SI	SI
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	SI	SI
4. MONITORAGGIO	SI	NO

NOTE E DUBBI APPLICATIVI

Dal 2 dicembre 2021 (data in cui è stata sancita l'intesa in Conferenza Unificata sullo schema di decreto del Ministro per la pubblica amministrazione concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione) ad oggi, la fisionomia dei due provvedimenti attuativi in commento è cambiata molto.

Rispetto al testo iniziale, infatti, i correttivi introdotti in corso d'opera hanno significativamente modificato e migliorato l'impianto originale. Basti pensare soltanto al mutamento della tecnica legislativa utilizzata. Nelle prime bozze si parlava infatti di abrogazione delle disposizioni relative ai singoli piani assorbiti, con il conseguente vuoto normativo per tutti gli enti che non rientrano nell'ambito soggettivo di applicazione del Piao. Nel testo definitivo si stabiliscono invece gli adempimenti che vengono assorbiti nel piano. Questo consente di mantenere inalterato il quadro legislativo di riferimento, risolvendo il problema delle amministrazioni non destinatarie del Piano integrato.

Permangono tuttavia ancora alcune criticità interpretative - in particolare con riferimento alle ripercussioni sugli enti con meno di 50 dipendenti - che vale la pena segnalare.

Piano degli obiettivi e performance negli enti con meno di 50 dipendenti: il DPR 81/2022 ridefinisce gli adempimenti soppressi dal PIAO prevede che, per gli enti locali, il Piano dettagliato degli obiettivi ed il Piano della Performance, siano assorbiti nel PIAO, senza specificare se tale previsione abbia efficacia solo per gli enti con più di 50 dipendenti o per tutti; rilevato che per gli enti con meno di 50 dipendenti non è prevista la predisposizione, nell'ambito del PIAO, della sottosezione dedicata alla performance, emerge il dubbio che la predisposizione di un piano degli obiettivi/ performance non sia più un adempimento obbligatorio per gli enti di minori dimensioni oppure che gli stessi, pur tenuti a predisporre una versione "leggera" del PIAO, debbano continuare a predisporre un documento a parte contenente la definizione degli obiettivi di performance. A parere di chi scrive, per le implicazioni gestionali che rivestono gli obiettivi da assegnare agli uffici, si propende per la seconda ipotesi, ovvero quella della definizione, in un documento separato, degli obiettivi da perseguire; tale soluzione tuttavia, risulterebbe in contrasto con gli obiettivi di semplificazione che l'introduzione del PIAO si propone; a tal proposito, è presumibile che verranno forniti chiarimenti sulla questione in un prossimo futuro.

Piano anticorruzione negli enti con meno di 50 dipendenti: la presente osservazione è collegata alla precedente; della sezione più a carattere gestionale, ovvero quella denominata "Valore pubblico", agli enti con meno di 50 dipendenti è richiesto di aggiornare esclusivamente (e con frequenza triennale, fatto salvo il manifestarsi di fatti corruttivi) la parte relativa alla mappatura dei processi funzionali ad individuare le misure di prevenzione della corruzione; tale limitazione negli adempimenti per i comuni di minori dimensioni può certamente essere accolta con favore dai destinatari; resta tuttavia da chiarire come correlare i più ampi contenuti richiesti dal Piano triennale di prevenzione della corruzione con gli obblighi (che per gli enti con più di 50 dipendenti è assorbito nel PIAO) in capo agli enti di minori dimensioni; a titolo esemplificativo: la sezione del PTPCT dedicata alla trasparenza non dovrà più essere aggiornata? Le misure generali (rotazione dipendenti, whistleblowing, pantouflage, ...) non dovranno più essere trattate? Le stesse misure specifiche di prevenzione della corruzione, come e dove dovranno essere previste, considerato che l'obbligo è circoscritto alla mappatura dei processi? Anche su tali aspetti è ragionevole attendersi chiarimenti a breve, presumibilmente attraverso un intervento coordinato con l'ANAC.

Multi-adempimenti negli enti locali con più di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti: le amministrazioni che rientrano in tale classificazione (piuttosto numerose), rischiano una proliferazione di documenti; la soppressione del c. 3bis dell'art. 169 del D. Lgs. 267/2000, che obbligava ad unificare nel PEG il Piano degli obiettivi/ Piano della Performance, comporta che talenti, in fase di programmazione, saranno tenuti a predisporre separatamente il PEG, il Piano degli Obiettivi/ Piano della Performance ed il PIAO (per le sottosezioni obbligatorie); è auspicabile che, anche su tale ricaduta, vengano formulati dei chiarimenti a breve.

Aggiornamento infraperiodale di singole parti del PIAO - Se non viene semplificata l'attività di aggiornamento infrannuale del PIAO, la fusione dei vari strumenti di programmazione in unico piano rischia di rivelarsi foriera di un appesantimento burocratico per molte amministrazioni locali. Si pensi ad esempio al caso di un Comune che abbia necessità di aggiornare in corso d'anno il piano triennale dei fabbisogni di personale a seguito delle dimissioni improvvise di un dipendente, oppure a quello di una Provincia che ritenga opportuno integrare il proprio piano della performance con un nuovo obiettivo operativo specifico (eventualità tutt'altro che remote). In questi casi, in teoria, l'Ente dovrebbe riapprovare l'intero documento, con ripubblicazione sul sito istituzionale e nuovo invio alla Funzione pubblica. Sarebbe quindi auspicabile che venisse concessa alle amministrazioni la possibilità di aggiornare singole sezioni o sottosezioni - ovvero sia solamente quelle interessate dalle variazioni.

Cessazioni e piano dei fabbisogni - L'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021 ha affidato al Piano tipo l'individuazione di modalità semplificate di adozione del PIAO da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti. In applicazione della citata disposizione, l'art. 6 del decreto interministeriale esaminato in precedenza consente a queste amministrazioni di seguire un *iter* semplificato di redazione del Piano sia per contenuti che per procedure di aggiornamento.

La stesura della norma, però, appare abbastanza confusa e poco coordinata. Il ricorrere di avverbi come "limitandosi", "limitatamente" ed "esclusivamente" inducono infatti l'interprete a ritenere che il Piano consti solo della mappatura dei processi e dei punti, di seguito specificati, di cui alla Sezione 3 - Organigramma e capitale umano. Sennonché quest'ultima interpretazione risultachiarmente smentita dallo schema di composizione del Piano proposto in calce al decreto. Invero, secondo il suddetto schema, anche gli enti più piccoli hanno l'onere di redigere la scheda anagrafica (se non altro per l'attribuzione del Piano all'amministrazione che lo ha redatto) e di indicare nel Piano tutti gli elementi che compongono la sottosezione di programmazione denominata "Piano triennale dei fabbisogni di personale", senza limitarsi pertanto ai soli aspetti afferenti alla programmazione delle cessazioni dal servizio e alla stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento (come previsto dal comma 3 del già cit. art. 6). Se così non fosse, del resto, questi enti non potrebbero fare a meno di approvare anche un autonomo documento di programmazione dei fabbisogni, con conseguente duplicazione degli adempimenti.

I termini di adozione del PIAO per il primo anno - Resta infine da sciogliere il nodo scadenza per l'anno in corso. L'art. 8, comma 3, del decreto interministeriale prevede infatti che "*In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto (termine per l'approvazione del PIAO) è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione*".

Secondo un'interpretazione strettamente letterale della disposizione appena richiamata, parrebbe dunque che il differimento di 120 giorni sia da applicare non già al termine ultimo per l'approvazione del bilancio di previsione 2022-2024 (recentemente prorogato al 31 luglio), bensì alla data di effettiva approvazione del bilancio previsionale da parte del singolo ente, col risultato che chi lo avesse adottato entro i primi due mesi dell'anno sarebbe di fatto soggetto alla scadenza generale del 30 giugno prevista dall'art. 6, comma 6-bis, del D.L. 80/2021.

A nostro avviso, tuttavia, nel caso di specie occorre privilegiare un'interpretazione che non si limiti al significato letterale delle parole in essa contenute, ma che tenga conto della *ratio* e della collocazione sistematica, considerato che si tratta di una disposizione inserita in un *corpus* normativo volto a riformare gli strumenti di pianificazione e/o di programmazione delle pubbliche amministrazioni.

In primo luogo, si osserva che, rispetto ad un'interpretazione della norma limitata al significato letterale delle parole in essa contenute (cd. criterio letterale) - da cui deriverebbe un'effettiva estensione temporale dei termini di approvazione del PIAO unicamente per gli enti locali che hanno approvato il bilancio di previsione 2022-2024 da marzo in poi - è preferibile un'interpretazione dalla quale emerga l'intenzione del legislatore, la *ratio* per la quale la norma è stata introdotta nell'ordinamento, che deve essere ricercata nell'obiettivo di concedere agli enti locali (tutti) una proroga del termine per la prima adozione del PIAO.

In secondo luogo, si fa presente che sia il DPR 81/2022 che il decreto interministeriale attuativo sono stati adottati proprio il 30 giugno 2022 (quest'ultimo nemmeno ancora pubblicato in Gazzetta Ufficiale), sicché nessun ente locale avrebbe potuto materialmente adottare il PIAO entro quella data, posto che, fino ad allora, le disposizioni in materia contenute nell'articolo 6 del D.L. 80/2021 risultavano prive di qualsiasi efficacia.

A nostro parere, pertanto, con il rinvio della scadenza dei bilanci di previsione degli enti locali al 31 luglio 2022, questi ultimi avranno tempo fino a fine novembre per l'adozione del PIAO.

Ribadendo l'apprezzamento per l'obiettivo di razionalizzare i documenti di programmazione gestionale ed organizzativa degli enti pubblici, dalla prima analisi dei nuovi provvedimenti attuativi del PIAO emergono alcuni dubbi interpretativi che, se non chiariti nelle prossime settimane, rischiano di generare disorientamento negli enti di minori

dimensioni con l'ulteriore pericolo che, proprio laddove vi è maggiore carenza di risorse umane da dedicare al presidio degli strumenti di programmazione e controllo interno, si possano moltiplicare gli adempimenti anziché ridursi. A questo proposito, non si può evitare di sottolineare, con una nota critica, che siamo nuovamente nel campo di "Amministrazione Adempimento" con il moltiplicarsi di documentazioni burocratiche obbligatorie che non snelliscono ma appesantiscono le istruttorie relative ai vari procedimenti, questo, se si guarda agli enti di minori dimensioni demografiche, costretti, dall'apparato sanzionatorio che sempre assiste le norme di adempimento, a rincorrere scadenze ed elaborazioni documentali che a nulla servono, se non a togliere del tempo all'amministrazione attiva, protesa nel difficile tentativo di realizzare il programma dell'amministrazione in carica. Probabilmente il Governo non si è accorto di aver ampliato a dismisura il potere di controllo della Corte dei Conti sui documenti contabili degli EE.LL. (anche di minore dimensione demografica) per cui il bilancio, il rendiconto e tutta la documentazione di supporto devono rispondere all'apparato normativo – sempre più complesso – piuttosto che alla programmazione tesa alla realizzazione degli obiettivi propri dell'amministrazione che "tenta" di offrire e migliorare i servizi resi alla cittadinanza).