



Comune di Gonnosnò

Provincia di Oristano

Via Oristano, 30 - 09090 Gonnosnò

E-mail: protocollo@comune.gonnosno.or.it - Web: www.comune.gonnosno.or.it

PEC: protocollo@pec.comune.gonnosno.or.it

Partita iva 00069670958

☎ 0783/931678 - 📠 0783/931679

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 30 DEL 07/07/2023

OGGETTO:

PIAO 2023-2025. ADOZIONE

L'anno duemilaventitre addì sette del mese di luglio alle ore dodici e minuti quaranta si è riunita la Giunta Comunale da remoto in modalità videoconferenza, come previsto dal Disciplinare per le riunioni in video conferenza approvato con deliberazione G.C. n. 18 del 07/04/2022, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. PEIS IGNAZIO - Presidente	Sì
2. CANCEDDA DAVIDE - Vice Sindaco	Sì
3. PUSCEDDU RAFFAELA - Assessore	No
4. MELIS BARBARA - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	1

Con l'intervento mediante collegamento a distanza e l'opera del Segretario Comunale Dr. Loi Simone Pietro il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sindaco PEIS IGNAZIO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che 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, stabilisce che:

“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:

- h) 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;*
- i) 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;*
- j) 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;*
- k) 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;*
- l) 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;*
- m) 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*
- n) 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.”;

Preso atto che in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;

Evidenziato che il citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, in relazione al contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, individua delle modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti prevedendo, oltre alla scheda anagrafica dell'Amministrazione, una suddivisione in diverse Sezioni, ossia quelle di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso, e dispone che ciascuna Sezione, a sua volta, è ripartita in sottosezioni di programmazione riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

Dato atto che il Comune di Gonnosnò ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente al 31.12.2022 risultano in servizio n. 8 dipendenti a tempo indeterminato cui n. 3 titolari di posizione organizzativa;

Rilevato che le indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono in esso assorbiti i seguenti atti di pianificazione:

- a) Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025;
- b) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025;
- c) Piano della Performance 2023-2025;
- d) Piano delle azioni positive 2023-2025;
- e) Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2023-2025;
- f) Piano triennale della Formazione del Personale 2023-2025;

Rilevato altresì che l'art. 8, comma 1, del predetto Decreto n. 132 del 30 giugno 2022 prevede che “Il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura 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”, precisando al comma 2 che “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 di previsione” ;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 1, comma 775, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante il “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”, il termine di adozione del bilancio di previsione è stato prorogato al 30 aprile 2023”, con conseguente termine da individuarsi nel 30 maggio 2023 e che in sede di Conferenza Stato-Città si è raggiunto l'accordo per l'ulteriore differimento al 31 luglio 2023 per l'approvazione dei bilanci di previsione 2023-2025 nei Comuni ed Enti locali;

Vista la Deliberazione del Consiglio comunale n. 11 del 14/04/2023, avente ad oggetto: "Approvazione bilancio di previsione esercizio finanziario 2023/2025 ai sensi dell'articolo 174 d.lgs. n. 267/2000 e articoli 18 e 18 bis d.lgs. n. 118/2011";

Visto il comunicato del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 10 febbraio 2023, nel quale si legge che “Occorre considerare il carattere unitario che connota il PIAO - le cui diverse sezioni sono elaborate secondo un criterio di integrazione e interconnessione - nell'ottica di riconfigurare e integrare in modo progressivo e graduale i piani preesistenti in uno strumento nuovo e omnicomprensivo, come sottolineato dal Consiglio di Stato (pt. 4.1. del parere n. 506 del 2022) e nello stesso PNA”;

Dato atto che, nell'Ambito delle attività del PNRR sviluppate dal Governo, è stato adottato in data 10 gennaio 2022 il Piano strategico denominato "Ri-formare la PA- Persone qualificate per qualificare il paese", in cui si prevede che venga sviluppato un livello minimo di competenze comuni tra i pubblici dipendenti, in particolare con riferimento a quelle digitali e per l'erogazione di servizi on-line a cittadini e imprese, organizzate per n. 5 aree, 11 specifiche competenze e tre livelli di padronanza e che gli artt. dal 54 al 56 del CCNL Funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, in relazione ai principi generali e finalità della formazione per personale, prevedono in particolare che le attività di formazione si concludano con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento professionale del singolo dipendente, attestato dai soggetti che hanno erogato la formazione;

Considerato che la Direttiva del Ministro per la P.A. del 23 marzo 2023, avente ad oggetto la pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze del personale funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR, prevede in particolare che entro il 30 giugno 2023 l'ente si accrediti sulla piattaforma "Syllabus delle competenze digitali per la PA" ai fini dell'erogazione ad almeno il 30% dei dipendenti, previa attività di valutazione del livello base, intermedio o avanzato posseduto tra 8 delle 11 tipologie di competenze specifiche e richiedendosi, al termine del periodo formativo di mesi sei, che ogni dipendente individuato avanzi in una di esse nel livello di padronanza posseduto e che il Comune di Gonnosnò ha provveduto all'iscrizione in data 15/05/2023;

Richiamati:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, avente ad oggetto: "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, avente ad oggetto "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni";
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

Rammentato che il Piano nazionale anticorruzione 2022 (PNA) è stato approvato definitivamente il 17 gennaio 2023 dal Consiglio dell'Autorità con la delibera del 17 gennaio 2023, n. 7 a seguito del parere della Conferenza Unificata reso il 21 dicembre 2022 e di quello del Comitato interministeriale reso il 12 gennaio 2023;

Evidenziato che, in caso di mancata adozione del PIAO, si applicano le seguenti sanzioni:

- 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, c.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, c.5, D.lgs. n. 150/2009);
- applicazione, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000;

Preso atto degli adempimenti successivi da porre in essere rispetto all'adozione del PIAO:

- attraverso il portale, raggiungibile all'indirizzo <https://piao.dfp.gov.it/>, occorre inviare il Piao al Dipartimento Funzione Pubblica, in forza di quanto previsto dall'art. 6, comma 4, del D.L. n.

80/2021, convertito in Legge n. 113/2021;

- pubblicare in “Amministrazione Trasparente”, nelle seguenti sottosezioni di primo livello e secondo livello:
 - “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Atti generali”;
 - “Personale”, sotto sezione di secondo livello “Dotazione organica”;
 - “Performance”, sotto sezione di secondo livello “Piano della Performance”;
 - “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Prevenzione della corruzione”;
 - “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati”;

Visto lo schema di PIAO, che, ai sensi dell’art. 7, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, deve essere predisposto esclusivamente in formato digitale;

Dato atto che nel Comune di Gonnosnò non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ai sensi dell’art. 33 del D.lgs. n. 165/2021 e ss.mm.ii., così come indicato nella ricognizione di cui alle relative note dei Responsabili di Settore agli atti del Comune, da cui emerge l’assenza di soprannumero, attraverso la verifica dell’eventuale presenza di personale extra dotazione organica e, per quanto riguarda la condizione di eccedenza, rilevando l’assenza della presenza di personale in esubero nei diversi Settori dell’Ente;

Considerato che questo ente intende valorizzare le competenze sviluppate dal proprio personale nell’Area dei Funzionari Tecnici dell’Ente, in particolare, stante l’assenza di graduatorie proprie utilmente utilizzabili da cui poter attingere, in applicazione dell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell’esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione di appartenenza, ricorrendo alla possibilità di procedere di progressione verticale cd. "in deroga" di cui all’art. 13 commi 6, 7 e 8, del CCNL sottoscritto in data 16.11.2022,

Dato atto che la qui sopra citata progressione verticale deve prevedere la previa "concertazione" con le OO.SS. per la fissazione dei criteri di valutazione e che, sulla base delle previsioni del CCNL 2019-2025, senza che sia necessario prevedere l’accesso dall’esterno del 50% dei posti da ricoprire;

Ritenuto che, con riferimento alla predetta non necessità di dover prevedere l’accesso dall’esterno del 50% delle figure da ricoprire, quale deroga al principio costituzionale di cui all’art. 97 Cost., secondo cui agli impieghi pubblici si accede previo concorso, si basa su un duplice ordine di ragioni:

- in applicazione del principio di parità di trattamento poiché, diversamente opinando, nei piccoli enti in cui si prevede una sola figura apicale con il profilo professionale di funzionario, non sarebbe mai data la possibilità ai dipendenti di poter essere valorizzati come negli enti di maggiori dimensioni, stante il fatto che la programmazione del personale può prevedere un solo posto in organico nel citato profilo;
- in applicazione della possibilità di derogare all’accesso agli impieghi pubblici senza concorso stabilita dalla stessa Corte costituzionale, si veda Sentenza n. 90/2012 in cui si afferma che la giurisprudenza costituzionale: “ ... la facoltà del legislatore di introdurre deroghe al principio del concorso pubblico deve essere delimitata in modo rigoroso, potendo tali deroghe essere considerate legittime solo quando siano funzionali esse stesse al buon andamento dell’amministrazione e ove ricorrano peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico idonee a giustificarle (ex plurimis: sentenze n. 195, n. 150 e n. 100 del 2010, n. 293 del 2009).”, così come deve ritenersi sussistere nel caso di specie, in quanto il legislatore subordina detta procedura alla valorizzazione delle competenze acquisite nel tempo dal personale dell’ente, in quanto occorre “*tener conto dell’esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione di appartenenza*”, e di cui questa amministrazione intende avvalersi. In tale ultimo senso depone infatti la novella introdotta dall’art. 3 del D.L. 80/2019, rubricato per l’appunto “*Misure per la*

valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito”, con cui è stato conferito uno specifico mandato alla contrattazione nazionale di disciplinare, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, sistemi di valorizzazione del personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione;

Dato atto che anche il parere ARAN CFL209, nell'evidenziare in merito che il comma 612 della legge di bilancio per il 2022 prevede, per le amministrazioni statali, uno stanziamento aggiuntivo destinato ai rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 e, per le altre amministrazioni, la possibilità di stanziare ulteriori risorse a rispetto a quelle già previste nei propri bilanci (*per gli EE.LL. pari al massimo al 0,55% del monte salari del 2018*) e, solo nel caso che, in aggiunta alle predette risorse, si decida di stanziare ulteriori somme nel bilancio per le assunzioni occorre garantire l'accesso dall'esterno di almeno il 50% dei posti finanziati con tali risorse;

Constatato che è pervenuto il parere favorevole del Revisore dei conti dell'ente sul presente Piano in approvazione, reso con verbale n. 3/2023 assunto al n. 3275 di protocollo in data 27/06/2023;

Acquisiti i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, resi ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D.lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

Visti:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”;
- lo Statuto comunale;
- il D.lgs. n. 165/2001;
- il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;

Ritenuto di dover provvedere in merito,

Con votazione unanime favorevole:

DELIBERA

1. **Di approvare**, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, che viene allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
2. **Di dare mandato** al Responsabile, di provvedere 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”, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Personale”, sotto sezione di secondo livello “Dotazione organica”, nella sezione “Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Performance”, sotto sezione di secondo livello “Piano della Performance” e nella sezione “Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Prevenzione della corruzione”, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati”, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

3. **Di dare atto** che, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, è stata effettuata con esito negativo la ricognizione sulla presenza di condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale nel Comune di Gonnosnò;
4. **Di prendere atto** che occorre provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
2. **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile con separata e unanime votazione favorevole, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000.

Il Sindaco
firmato digitalmente
PEIS IGNAZIO

Il Segretario Comunale
firmato digitalmente
Dr. Loi Simone Pietro