

COMUNE DI PEDEROBBA (TV)

ORGANO DI REVISIONE

Parere del Revisore Unico sulla proposta di delibera di Giunta Comunale n. 11 del 06/02/2023 avente ad oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023- 2025

Verbale n. 6 del 22/03/2023

Il sottoscritto Casarotto Claudio, Revisore Unico del Comune di Pederobba nominato con delibera consigliere nr 70 del 20/12/2021,

Vista la richiesta di parere sulla proposta di delibera di Giunta Comunale n. 11 del 06/02/2023 avente ad oggetto APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023- 2025", ricevuta in data 20 marzo 2023 comprensiva di tutti gli allegati,

Tenuto conto che:

❖l'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce:

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 re ingegnerizzare 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) 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”;

4) 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.”;

Visto:

❖ il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24.6.2022 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5 citato che, all'art. 1, comma 3, prevede “Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.”;

- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.6.2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in particolare l'art.6 “Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti” che si riporta:

h) Le pubbliche amministrazioni 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: 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.



i) L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.

J) Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 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.

k) Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.

Dato atto che:

❖ alla data del 31/12/2022 la dotazione organica del Comune di Pederobba contava n. 26 dipendenti, e che, ad oggi, il numero dei dipendenti è inferiore a 50;

❖ il Segretario comunale Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT), riferisce che:

- non si sono verificati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti, né sono intercorse disfunzioni amministrative significative, aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico;
- l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 lo scorso 17 gennaio.

Da un primo esame il PNA 2022 pone particolare attenzione ai processi collegati all'attuazione del PNRR, prevedendo anche semplificazioni in particolare per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Queste possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e cioè:

- Non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- Non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti
- Non siano stati modificati gli obiettivi strategici
- Non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.
- Per le stesse amministrazioni, in una logica di semplificazione e sostenibilità delle azioni da porre in essere, vengono indicate le seguenti priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure:
 - Processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR e dei fondi strutturali
 - Processi direttamente collegati a obiettivi di performance
 - Processi che coinvolgono utilizzo di risorse pubbliche (contratti pubblici, erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, ecc.).
- A fronte delle semplificazioni introdotte, l'ANAC prevede un rafforzamento del monitoraggio per garantire effettività e sostenibilità al sistema di prevenzione. I criteri utilizzati per orientare le amministrazioni nel monitoraggio sono:
 - cadenza temporale (periodicità/frequenza del monitoraggio)
 - sistema di campionamento (come sono individuati i processi/le attività oggetto di verifiche).

Esaminata:

❖ la sezione di programmazione del fabbisogno del personale è verificata che i contenuti rispondono ai programmi e agli obiettivi dell'Amministrazione ed alle esigenze organizzative segnalate dai responsabili di Struttura;



Preso atto:

- ❖ che vengono rispettate le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale e di assunzione;
- ❖ che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge finanziaria 2002) che recita: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni,".
- ❖ che in merito alla programmazione del fabbisogno di personale il sottoscritto Revisore ha espresso ultimo parere con verbale n. 23/2022;
- ❖ ed esaminato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 predisposto dal Segretario comunale con il contributo dei Responsabili dei Servizi;

Visti:

- ❖ i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 dal Segretario sulla proposta di deliberazione in oggetto e dal Responsabile dei Servizi Finanziari;
- ❖ lo Statuto Comunale;
- ❖ il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi";
- ❖ il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;
- ❖ l'art. 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000;

Esprime

parere favorevole sulla proposta di delibera di Giunta Comunale n. 11 del 06/02/2023 avente ad oggetto APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023- 2025", ricevuta in data 20 marzo 2023 comprensiva di tutti gli allegati.

Vicenza, 22/03/2023

Il Revisore Unico
Dott. Claudio Casarotto

