

**ESTRATTO DAL
VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE**

N. 41/2022

OGGETTO: *Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021*

Il giorno trenta del mese di dicembre duemilaventidue, a partire dalle ore 10:00, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti il Consiglio Di Amministrazione

All'appello risultano:

			Presente	Assente
1.	Federico Binatti	Consigliere d'Amministrazione	X	
2.	Giovanni Currado	Consigliere d'Amministrazione	X	
3.	Erika Chiecchio	Consigliere d'Amministrazione	X	
4.	Licia Nigrognò	Presidente Agenzia	X	
5.	Raffaele Bianco	Consigliere d'Amministrazione		X

*E' presente **Ing. Cesare Paonessa** che assume le funzioni di Segretario della seduta.*

*Essendo legale il numero degli intervenuti, l'Arch. **Licia Nigrognò** nella qualità di Presidente dell'Agenzia, dichiarata aperta la seduta e dopo aver illustrato l'ordine del giorno – inviato ai Consiglieri insieme alla convocazione – ha proceduto con la trattazione dell'oggetto sopra indicato.*

OGGETTO: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021

A relazione della Presidente

L'art. 6 comma 1 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 *“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”*, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti adottino entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO, di seguito anche Piano).

Ai sensi della citata norma, lo scopo del PIAO è 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”*.

Gli ulteriori commi dell'art. 6 del decreto-legge n. 80/2021 dispongono che:

– comma 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.

– comma 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;

– comma 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.

– comma 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.

– comma 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.

– comma 6-bis (introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge n. 228/2021 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): in sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022.

I commi 7 e 8, infine, dispongono le sanzioni che trovano applicazione in caso di mancata adozione del Piano e stabiliscono che le amministrazioni provvedono all'attuazione delle disposizioni dell'art. 6 con le risorse disponibili a legislazione vigente.

In attuazione dell'art. 6 comma 5 del decreto-legge n. 80/2021, in data 30 giugno 2022 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24/06/2022 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", in vigore dal 15/07/2022, che:

– all'art. 1 comma 1 individua gli adempimenti inerenti ai piani che, per le amministrazioni con più di 50 dipendenti, sono soppressi in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);
- c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di

prevenzione della corruzione);

e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);

f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

- all'art. 1 comma 2, dispone che per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;
- all'art. 1 comma 3, dispone che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, 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;
- all'art. 1, comma 4, sopprime il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava *“Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.”*, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;
- all'art. 2, comma 1, stabilisce che per gli enti locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

In attuazione di quanto previsto dal citato art. 6, comma 6 del decreto legge n. 80 del 2021, con Decreto 30 giugno 2022, n. 132, entrato in vigore il 22 settembre 2022, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha emanato il *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*.

Il decreto n. 132/2022 definisce il contenuto del PIAO, le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti e adotta in allegato lo schema secondo il quale le pubbliche amministrazioni conformano il PIAO alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel decreto medesimo.

Il Decreto n. 132/2022, in particolare:

- all'art. 2, comma 1, da leggersi per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti in combinato disposto con l'art. 6, stabilisce la composizione del PIAO, disponendo che questo contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5. Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate per il periodo di applicazione del Piano stesso, con particolare riferimento, ove ve ne sia la necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.

Gli art. 3, 4, 5 del decreto, pertanto, disciplinano le tre sezioni programmatiche di cui si compone il PIAO precedute da una sezione iniziale dedicata a riportare la scheda anagrafica dell'amministrazione

Lo schema di struttura e di contenuto risulta il seguente:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE (art.3)

a. Sottosezione di programmazione Valore pubblico: l'art. 3, comma 1, lettera a) indica i

contenuti della sottosezione e l'art. 3, comma 2, dispone che per gli enti locali la presente sottosezione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione.

- b. Sottosezione di programmazione Performance: ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), la sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno:
 - 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
 - 2) gli obiettivi di digitalizzazione;
 - 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
 - 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.
- c. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza: ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), la sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel 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. La sottosezione sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:
 - 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
 - 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
 - 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
 - 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
 - 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
 - 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
 - 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO (art. 4)

- a. Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la sottosezione illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione.
- b. Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile: ai sensi dell'art. 4, comma

1, lettera b), la sottosezione, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, indica la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. La norma poi specifica per punti il contenuto della sottosezione.

c. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), 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:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) 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;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO (art. 5):

Ai sensi dell'art. 5, la sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle 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" e tenuto conto delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza". Per la Sezione Organizzazione capitale umano stabilisce che il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).

- all'art. 2, comma 2, è disposto che *"Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113."*;
- all'art. 6 vengono definite le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

In particolare è previsto che:

- 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;

- 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;
 - le pubbliche 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, che si riferiscono rispettivamente alle sottosezioni Struttura organizzativa, Organizzazione del lavoro agile e Piano triennale del fabbisogno (quest'ultimo con specifico riferimento alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni);
 - le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'articolo 6.
- all'art. 8, comma 1 dispone che il PIAO 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.

Con riferimento alla redazione e ai termini di adozione del Piano, il decreto n. 132/2022 dispone quanto segue:

- all'art. 7, comma 1, è previsto che “Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.”;
- all'art. 8, comma 2, è disposto che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;
- all'art. 8, comma 3, che in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, di cui all'articolo 7, comma 1, è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione;
- all'art. 11, comma 1, è previsto che il PIAO 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.

Con Decreto del 28 luglio 2022 il Ministro dell'Interno ha disposto l'ulteriore differimento del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 da parte degli enti locali al 31 agosto 2022.

In base al citato articolo 8, comma 3 del decreto ministeriale n. 132 del 2022 la proroga del termine per l'approvazione del bilancio di previsione determina lo slittamento al 31 dicembre 2022 del termine per l'approvazione del PIAO.

Con Deliberazione assembleare n. 1 del 29/04/2021, l'Agenzia ha approvato il Documento Unico di programmazione per il triennio (DUP) 2021-2023; con Deliberazione assembleare n. 1 del 14/03/2022 sono stati approvati, tra l'altro, l'aggiornamento del documento di cui all'art. 170 del d.lgs. n. 267/2000 e s.m.i. ed il bilancio di previsione finanziario 2022-2024, redatto secondo lo schema di cui all'allegato 9 del D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i.

L'Agenzia della mobilità piemontese ha provveduto ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione, relativi al periodo 2022-2024, che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del citato decreto legge n. 80 del 2021, 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, approvato col citato DPR n. 81/2022, e delle indicazioni contenute nel citato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, sono assorbiti nel Piano medesimo:

- Piano della Performance e Piano Esecutivo di gestione 2022-2024 - Programma degli indirizzi, degli obiettivi e degli indicatori per il monitoraggio, approvati con deliberazione del consiglio di amministrazione n. 14 del 13/04/2022;
- Piano delle azioni positive 2022-2024, adottato con deliberazione del consiglio di amministrazione n. 13 del 13/04/2022.

Ad oggi l'Agenzia deve ancora approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione che, ai sensi della normativa sopra richiamata, sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024;
- Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024;
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024;
- Piano triennale della Formazione del Personale 2022-2024.

Con riferimento alle attività di pianificazione e programmazione in relazione alle quali non si è ancora provveduto ad adottare i relativi Piani per il periodo 2022-2024, si evidenzia quanto segue (punti a), b), c) e d)):

a) Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 (PTPCT 2021-2023) è stato approvato con deliberazione del consiglio di amministrazione n. 29 del 7/12/2021.

Il PTPCT si articola nelle seguenti Parti:

PARTE I. Il processo di gestione del rischio;

PARTE II. L'attuazione delle misure di carattere generale;

PARTE III. Le misure relative alla trasparenza.

Il PTPCT è corredato dai seguenti allegati:

- Allegato 1: Documento di mappatura dei processi, identificazione, analisi, Valutazione e Trattamento del Rischio Corruttivo – DVTRC;
- Allegato 2: Obblighi di trasparenza sull'organizzazione e sull'attività dell'Agenzia, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e altre fonti normative.

PTPCT 2021-2023 si pone in continuità con il precedente PTPCT 2020-2022, proseguendo il percorso di progressivo adeguamento alle prescrizioni contenute nel PNA 2019, approvato dall'ANAC con delibera n. 1064 del 13/11/2019.

Il contenuto del PTPCT riflette l'organizzazione della struttura amministrativa dell'Agenzia nel modello delineato con il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi tenuto conto dei nuovi processi derivanti dall'ampliamento delle funzioni attribuite all'Ente in seguito alla riorganizzazione regionale delle funzioni in materia di Trasporto Pubblico Locale.

Con specifico riferimento alle misure di carattere generale ed a quelle relative alla trasparenza, si evidenzia che il PTPCT tiene conto, per quanto applicabili all'Agenzia, delle fonti normative e delibere ANAC che il Consiglio dell'Autorità, nella seduta del 21 luglio 2021, ha riportato in tabelle aggiornate alla data del 16 luglio 2021.

La relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) relativa all'anno 2021, ha evidenziato che:

- lo stato di attuazione del PTPCT (definito attraverso una valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del Piano e delle misure in esso contenute) è risultato buono in quanto, nel complesso, non si riscontrano aspetti critici nell'attuazione del Piano e delle misure contenute;
- la strategia di prevenzione della corruzione (definita attraverso una valutazione sintetica) risulta complessivamente idonea, per le seguenti ragioni: la strategia di prevenzione è adeguata alla realtà organizzativa dell'ente tenuto conto in principale modo dell'esiguità del personale e della ridotta "filiera di gestione" che consente un controllo puntuale delle attività;
- l'esercizio del ruolo di impulso e coordinamento del RPCT rispetto alla messa in atto del processo di gestione del rischio (definito attraverso una valutazione sintetica) risulta idoneo per le seguenti ragioni: l'azione di impulso e coordinamento del RPCT non ha trovato particolari fattori di ostacolo. L'esiguità del personale e la ridotta "filiera di gestione" si sono rivelati punti di forza;
- con riferimento ai dipendenti dell'Agenzia, non sono pervenute segnalazioni per eventi corruttivi, non si ha avuto notizia di alcun procedimento penale e non sono stati avviati procedimenti disciplinari riconducibili ad eventi corruttivi.

Alla luce di quanto sopra esposto, tenuto conto anche dell'assenza di fatti corruttivi e rilevanti modifiche organizzative, si ritiene che le previsioni contenute nel PTPCT 2021-2023 abbiano avuto le necessarie caratteristiche di attualità ed efficacia ai fini di prevenire e contrastare fenomeni di illiceità e corruzione nell'ambito delle attività dell'Agenzia, nelle more della definizione delle normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6 del decreto legge n. 80 del 2021.

b) Lavoro agile

Con deliberazione n. 13 dell'11 aprile 2019, il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia ha approvato il documento denominato "Disciplina del telelavoro e del lavoro agile", che contiene il Regolamento per l'attivazione delle nuove modalità organizzative del lavoro, demandando al direttore generale l'adozione di tutti gli atti necessari e conseguenti all'applicazione delle disposizioni contenute nel documento.

Nel periodo di emergenza sanitaria da Covid-19, tutto il personale dell'ente ha potuto svolgere la propria attività lavorativa in modalità agile. L'Agenzia nel corso degli anni 2020 e 2021 ha adottato misure organizzative per la prestazione di lavoro agile recependo tempestivamente le novità introdotte in materia dalla normativa ed adeguando le misure interne alle indicazioni della Funzione pubblica.

A decorrere dal 15/10/2021 ai sensi di quanto disposto con il DPCM sottoscritto il 23/09/2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del d.lgs 165/2001 è tornata ad essere quella svolta in presenza.

Successivamente è intervenuto il DECRETO 8 ottobre 2021 del Ministro per la pubblica amministrazione che, nell'attuare il DPCM del 23/09/2021, considerando la necessità di superare l'utilizzo del lavoro agile quale strumento di contrasto al fenomeno epidemiologico e tenuto conto che il lavoro agile non è più individuato dal legislatore come modalità ordinaria dello svolgimento della prestazione lavorativa, ha previsto nell'art. 1 comma 3 che l'accesso al lavoro agile, in attesa della definizione dell'istituto da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e obiettivi del lavoro agile da definirsi all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) - possa essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di una serie di condizionalità.

L'Agenzia, con Ordine di servizio (ODS) 9/2021, ha definito misure temporanee ai fini dell'autorizzazione al lavoro agile che tengano conto di quanto previsto nel citato art. 1 comma 3 del decreto 8 ottobre 2021 in attesa della definizione dell'istituto da parte della contrattazione collettiva nazionale.

In data 16/12/2021 è stata raggiunta l'intesa, ai sensi dell'art. 9, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sullo schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto 8 ottobre 2021.

In conformità a quanto previsto dall'intervenuto decreto 8 ottobre 2021 del Ministro per la pubblica amministrazione, l'Agenzia con ODS 10/2021 ha disposto che, fermo restando che il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, l'accesso a tale tipologia di lavoro è autorizzato con la stipula dell'accordo individuale della durata massima di 12 mesi.

L'accordo disciplina, tra l'altro, i contenuti della prestazione che il dipendente svolgerà in modalità agile, facendo riferimento alle attività di competenza dell'Area e del Servizio cui è assegnato e precisandone gli obiettivi, che coincidono con gli obiettivi previsti nel Piano della performance e PEG dell'Agenzia in relazione alla struttura amministrativa di appartenenza.

L'accordo disciplina, inoltre, le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione, le modalità di monitoraggio sull'andamento delle attività e degli obiettivi, gli strumenti del lavoro agile prevedendo l'utilizzo delle proprie attrezzature informatiche ovvero quelle fornite dall'Agenzia in comodato d'uso con installato il software standard delle postazioni dell'Agenzia. In ogni caso è previsto che l'accesso ad eventuali dati e sistemi aziendali residenti presso server locali avvenga via VPN. La connessione ai sistemi gestionali è protetta da protocollo https ed è disciplinata la modalità con cui viene assicurata l'assistenza tecnica sulla postazione di lavoro.

La prestazione lavorativa in modalità agile può essere resa da tutti i dipendenti dell'Agenzia.

L'ODS 10/2021 ha disposto inoltre che, qualora prima del termine di scadenza dell'accordo intervengano l'approvazione del nuovo C.C.N.L. e la definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile nell'ambito del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) e questi intervengano sulla fattispecie imponendone una revisione sostanziale, il termine di scadenza dell'accordo potrà essere adeguatamente anticipato.

Successivamente il ministro per la pubblica amministrazione e il ministro del lavoro e delle politiche sociali, con nota a firma congiunta del 05/01/2022, hanno fornito ulteriori indicazioni precisando, tra l'altro, che una delle principali caratteristiche della disciplina oggi vigente per il lavoro agile nella pubblica amministrazione è la flessibilità ed, in particolare, nella nota si legge "(...) la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile."

Tenuto conto delle predette indicazioni, l'Agenzia con nota del 07/01/2022 (prot. 136/2022), rivolta a tutto il personale, ha precisato che, ferma restando la necessità di sottoscrivere un accordo individuale per poter svolgere il lavoro in modalità agile, con riferimento al quale è stato

richiamato l'ODS 10/2021, la programmazione del lavoro agile, considerato il limite dei due giorni a settimana, può essere predisposta per periodi più lunghi di due giorni a settimana; in tal caso il limite massimo di giornate di lavoro agile, sarà calcolato nella media della programmazione trimestrale, con un limite di massimo di 26 giorni a trimestre.

c) Formazione

L'Agenzia nel programmare e gestire le attività formative dei propri dipendenti nel corso degli anni ha mirato a favorire lo sviluppo delle risorse umane con attenzione all'aggiornamento delle competenze professionali e tecniche, alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, alla sensibilizzazione in materia di parità di genere e in materia di molestie, violenze di genere, mobbing e discriminazione alla formazione obbligatoria sulle tematiche dell'etica e della legalità, di livello generale e specifico, ed in materia di salute e sicurezza.

La formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e codice di comportamento viene disciplinata nel PTPCT, quella in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro viene pianificata in accordo con il RSPP dell'Agenzia (anche mediante documenti scritti di pianificazione) e la formazione/informazione nell'ambito della parità e pari opportunità, delle discriminazioni, delle molestie e violenze di genere è stata programmata all'interno del PAP.

L'Agenzia, inoltre, ha aderito all'iniziativa Valore P.A. promossa e finanziata dall'INPS nel corso degli anni.

Con ricorrenza annuale, in occasione della procedura di adesione al progetto, l'Agenzia ha effettuato la rilevazione dei propri fabbisogni formativi, indicando le aree tematiche rispetto alle quali si ritiene opportuno un intervento formativo e ha quantificato l'esigenza indicando il numero di persone che sarebbe opportuno formare nella specifica area tematica segnalando quelle di maggiore interesse.

La proposta formativa è stata rivolta a tutti i dipendenti e questi hanno aderito alla proposta formativa su base volontaria, scegliendo l'oggetto dei corsi in accordo con la dirigenza.

In occasione della rilevazione dei fabbisogni formativi in relazione all'offerta formativa Valore P.A., è stata effettuata anche la rilevazione di eventuali ulteriori esigenze formative che non avessero trovato soddisfazione nell'offerta di Valore P.A.

d) Fabbisogno del personale

L'Agenzia con deliberazione del consiglio di amministrazione n. 22 del 30/09/2021, aggiornata successivamente con deliberazione n. 27 del 13/10/2021, ha approvato il "Piano del fabbisogno del personale 2021-2023", contenente l'annualità 2022.

Il Piano triennale 2022-2024, che costituisce specifica sezione del PIAO darà atto dell'attuazione del Piano precedente e terrà conto dei necessari aggiornamenti in funzioni delle previste cessazioni dal servizio.

Con Deliberazione assembleare n. 1 del 14/03/2022, l'Agenzia ha approvato il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2022-2024.

Al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, è necessario dare tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, del decreto

legge n. 80 del 2021, divenute efficaci in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 “Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” e della pubblicazione del Decreto n. 132/2022 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, coordinando i provvedimenti precedentemente approvati, nonché i provvedimenti sopra elencati non ancora approvati e che saranno approvati in questa sede, all’interno dello schema tipo di PIAO, definito con il decreto n. 132/2022.

Nell’adozione del PIAO, l’Agenzia deve fare riferimento alle modalità semplificate definite dall’art. 6 del decreto n. 132/2022, in quanto 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, contando precisamente 20 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, considerando quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; 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 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. Risultano escluse le attività relative alle sottosezioni Valore pubblico e Performance.
- 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; secondo lo schema di composizione del Piano proposto in calce al decreto, invero, anche gli enti più piccoli hanno l’onere 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;
- 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.

In merito alle semplificazioni previste per la sezione “Valore pubblico, performance e anticorruzione” si evidenzia quanto segue:

- l’autorità nazionale anticorruzione ANAC ha dato proprie indicazioni in merito alla semplificazione sulla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e sul monitoraggio per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti;
- l’art. 2 del decreto n. 132/2022 rubricato “Disposizioni di coordinamento”, nella norma di cui al comma 1, specifica che per gli enti locali, senza indicare se per tutti o solo per quelli con più di 50 dipendenti, il piano dettagliato degli obiettivi ed il piano della performance sono assorbiti nel PIAO.

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.

La Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto, a conferma di precedenti plurimi interventi della medesima corte (tra gli altri si veda la Corte dei Conti Sezione del controllo per la Regione Sardegna Deliberazione n. 1/2018/PAR), è intervenuta con deliberazione n. 73/2022 che afferma: *"L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"*. Ancora a conferma, la medesima deliberazione richiama la nota circolare del Ministro della Funzione Pubblica del 9 gennaio 2019 che, rivolgendosi alla genericità delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (tra cui sono ricompresi gli Enti locali), richiama le disposizioni di cui all'art. 10, co. 5, del D.Lgs. 150/2009 sulle quali grava l'obbligo di *"(...) di comunicare tempestivamente a questo Ufficio le motivazioni dell'eventuale ritardata approvazione dei documenti del ciclo, con particolare riferimento al Piano delle performance (...)"*.

Se non vi saranno ulteriori chiarimenti, da quanto sopra deriverebbe che gli enti tenuti all'elaborazione del PEG che contano meno di 50 dipendenti 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).

Ancora in via preliminare, si evidenzia che l'adeguamento agli obiettivi della riforma sul PIAO non può che essere progressivo.

Lo stesso Consiglio di Stato, nel parere n. 506 del 2 marzo 2022 sullo schema di decreto del Presidente della Repubblica recante *"Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell'art. 6, co. 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113"*, ha chiarito che il processo di integrazione dei piani confluiti nel PIAO debba avvenire in modo progressivo e graduale anche attraverso strumenti di tipo non normativo come il monitoraggio e la formazione. Ciò anche al fine di *"limitare all'essenziale il lavoro "verso l'interno" e valorizzare, invece, il lavoro che può produrre risultati utili "verso l'esterno", migliorando il servizio delle amministrazioni pubbliche. Tale integrazione e "metabolizzazione" dei piani preesistenti e, soprattutto, tale valorizzazione "verso l'esterno" non potrà che avvenire, come si è osservato, progressivamente e gradualmente"*.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, si ritiene che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 abbia 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.

Con riferimento ai contenuti del PIAO 2022-2024 dell'Agenzia si precisa che:

- in via generale, per le sezioni/sottosezioni in relazione alle quali sono già stati approvati gli atti di programmazione, si provvede ad un mero rinvio agli atti approvati; il contenuto delle

sezioni/sottosezioni in relazione alle quali non sono ancora stati approvati gli atti di programmazione viene definito secondo le indicazioni contenute nella normativa che disciplina il PIAO;

- la sottosezione Valore pubblico (parte della Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione), pur non essendo prevista l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione per gli enti con meno di 50 dipendenti, al fine di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente, rinvia al DUP 2021-2023, con relativo aggiornamento, già approvato con i provvedimenti sopra richiamati.
- la sottosezione Performance (parte della Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione), pur non essendo prevista l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione per gli enti con meno di 50 dipendenti:
 - tenuto conto dell'orientamento della corte dei conti sopra richiamato circa l'obbligatorietà dell'adempimento, rinvia al Piano della Performance e Piano Esecutivo di gestione 2022-2024 - Programma degli indirizzi, degli obiettivi e degli indicatori per il monitoraggio, ciò anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai dipendenti dell'Agenzia;
 - al fine di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente ed ai sensi di quanto previsto dal decreto n. 132/2022 per gli enti con non meno di 50 dipendenti circa la necessità che la sottosezione Performance contenga, tra l'altro, gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, rinvia al PAP 2022-2024 adottato dall'Agenzia con la citata deliberazione del consiglio di amministrazione n. 13/2022. Nel PAP sono stati definiti gli obiettivi di ente negli ambiti d'azione relativi, in particolare, al contrasto alle discriminazioni, alla promozione della cultura di genere, alla conciliazione vita-lavoro e al benessere lavorativo, prevedendo le azioni da realizzare per raggiungere gli obiettivi stessi, gli indicatori di risultato e i target.
- il contenuto della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza (parte della Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione), strutturato per rinvio a diversi allegati, è stato proposto dal RPCT tenuto conto delle indicazioni fornite dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con il documento approvato in data 2 febbraio 2022 "Sull'onda della semplificazione e della trasparenza - Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" e delle indicazioni contenute nello Schema di Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024 che l'ANAC ha approvato in data 16/11/2022;
- la sottosezione Struttura organizzativa (parte della Sezione Organizzazione e capitale umano) riporta il corrispondente contenuto approvato nell'ambito del Piano della Performance e Piano Esecutivo di gestione 2022-2024 approvato con la citata deliberazione del consiglio di amministrazione n. 14/2022;
- la sottosezione Organizzazione del lavoro agile (parte della Sezione Organizzazione e capitale umano) tenuto conto del documento denominato "Disciplina del telelavoro e del lavoro agile", che contiene il Regolamento per l'attivazione delle nuove modalità organizzative del lavoro, approvato con la citata deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 13/2019 e tenuto conto delle misure adottate in Agenzia nelle more della definizione dell'istituto da parte della contrattazione collettiva nazionale, definisce le condizionalità e i fattori abilitanti per modelli organizzativi del lavoro da remoto, alla luce del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 - 2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022;

- la sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale (parte della Sezione Organizzazione e capitale umano), dà atto dell'attuazione del Piano precedente e tiene conto dei necessari aggiornamenti in funzioni delle previste cessazioni dal servizio; la sottosezione, inoltre, contiene la programmazione delle attività di formazione;
- la sezione Monitoraggio rinvia alle specifiche attività di monitoraggio previste nelle diverse sottosezioni.

Visto:

il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;

il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (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) e successive modifiche;

la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;

il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante “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, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, 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”;

il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;

la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;

il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante: “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”;

la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;

gli “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” adottati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;

la legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 14;

la legge 22 maggio 2017, n. 81 (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) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;

il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;

la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (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 “art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183”);

la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 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);

la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);

le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

il decreto legge 7 marzo 2005, n. 82, recante “Codice dell'Amministrazione digitale”, ed in particolare l'art. 12 che disciplina “Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa”;

il “Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023”, comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;

il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;

il decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”, che all'articolo 1, comma 12, modifica il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, prevedendo la proroga del termine di prima adozione del PIAO, da parte delle pubbliche amministrazioni, dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;

il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha fissato al 30 giugno 2022, il termine per la prima adozione del PIAO;

il decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022 con cui è stato emanato il regolamento che definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che ha disposto che in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio di ogni anno per l'approvazione del PIAO, di cui all'articolo 7, comma 1, e' differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci e che, in sede di prima applicazione, è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione;

Tutto quanto sopra premesso, visto e considerato;

Acquisito il parere del Collegio dei Revisori con riferimento alla sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale;

Data informazione ai sindacati ai sensi dell'art. 4 comma 5 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 con riferimento ai contenuti del PIAO relativi al Piano triennale dei fabbisogni del personale e informazione ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. i) e lett. l) con riferimento ai contenuti relativi, rispettivamente, alla Formazione del personale e all'Organizzazione del lavoro agile e da remoto;

Visto l'art. 8 della L.R. 4/01/2000, n. 1 e s.m.i. di istituzione del consorzio denominato "Agenzia della mobilità piemontese".

Visto l'art. 25 dello Statuto che prevede che agli atti amministrativi degli organi dell'Agenzia si applicano le disposizioni previste per gli atti degli enti locali dal Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali in quanto compatibili.

visto l'art. 12, comma 1 dello Statuto;

acquisito il parere favorevole del direttore generale in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, 1° comma del T.U.E.L.;

ritenuto, stante l'urgenza, dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

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 emanato con DPR 24 giugno 2022, n. 81, recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e secondo lo schema definito con Decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. di escludere dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
3. di demandare al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza la pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto-legge n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in legge n. 113/2021, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" nelle apposite sottosezioni
4. di dare mandato al direttore generale o ad un funzionario da questi appositamente incaricato, di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, 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 n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in legge n. 113/2021.
5. dichiarare, con successiva votazione separata, espressa e favorevole di tutti gli intervenuti, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del TUEL, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i..

Dopo una breve illustrazione del relatore si apre la discussione.

Segue la votazione con il seguente esito:

N. Favorevoli: 4

N. Contrari : 0

N. Astenuti: 0

X Con il medesimo esito viene altresì approvata l'immediata esecutività

Firmato	Firmato
IL SEGRETARIO Cesare Paonessa	LA PRESIDENTE Licia Nigrognò