

RELAZIONE IN TEMA DI PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) ANNI 2026 - 2028

Piao c.d. “semplificato” per Amministrazione con numero dipendenti inferiore a cinquanta

Premesse

Il presente documento si articolerà nei seguenti punti:

- Analisi giuridica di commento alla normativa;
- Focus sul piano tipo “semplificato”;
- Proposta di PIAO.

1. *Analisi giuridico-normativa: uno sguardo d’insieme*

Con il Decreto n° 13 emanato in data 30.06.2022 è stata data attuazione all’art. 6 comma 6 del D.L. 80/2021 il quale rimetteva appunto a detto atto di natura regolamentare (preceduto dalla necessaria, preventiva intesa in sede di Conferenza Unificata) l’adozione del Piano-tipo, quale mezzo di supporto per amministrazioni tenute all’adempimento in esame e per la definizione delle procedure semplificate per quelle aventi meno di 50 dipendenti.

Sul punto, mentre gli artt. 3, 4 e 5 delineano i contenuti delle diverse sezioni del PIAO, l’art. 6 definisce in maniera sintetica i contenuti del c.d. PIAO semplificato di competenza delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

L’art. 8 stabilisce poi che il PIAO debba garantire la coerenza dei propri contenuti rispetto ai documenti di programmazione finanziaria già previsti dalle leggi vigenti per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, i quali ne costituiscono, evidentemente, presupposto.

*

Con stretto riferimento agli obiettivi e alle finalità cui tende il documento in analisi, l’art. 6

del D.L. 80/2021 mira, come anticipato, alla realizzazione di un filo conduttore tra gli autonomi strumenti di programmazione già menzionati. Detto filo conduttore, all'evidenza, non può che ricondursi al "*Valore pubblico*" cui deve tendere l'intero PIAO, da intendersi quale realizzazione di un benessere per la generalità dei consociati in un determinato contesto territoriale.

Il risultato cui aspira la normativa è, evidentemente, quello di giungere alla predisposizione di un documento in grado di garantire qualità e trasparenza dell'azione amministrativa, sì da migliorare contestualmente il riverbero di tale operato sulla comunità di riferimento.

Vi sarebbe poi, anche, l'aspirazione ad una semplificazione dei procedimenti redazionali cui è gravata la pubblica amministrazione; sul punto, tuttavia, ed in particolare sull'eventuale portata di questa presunta semplificazione non è dato sbilanciarsi.

Da sottolineare che esonerate dall'adozione del PIAO sono esclusivamente le scuole di ogni ordine e grado. Per le altre amministrazioni, invece, l'adempimento resta fermo e inderogabile, con l'unica eccezione di un piano "*semplificato*" per quelle aventi meno di 50 dipendenti (cfr. vedi *infra* paragrafo dedicato).

*

Al fine di individuare gli aspetti redazionali minimi indicati dal Legislatore nello schema di PIAO occorre muovere dal disposto di cui al D.M. n°132 del 30 giugno 2022, pubblicato in Gazzetta in data 8 settembre u.s.

Inevitabile, così, è la necessità di attingere alle varie discipline di settore.

Sul punto, i documenti che confluiscono nel PIAO sono i seguenti:

- Piano dei fabbisogni del personale;
- Piano delle azioni concrete;
- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione dell'ufficio;
- Piano della performance;
- Piano di prevenzione della corruzione;
- Piano organizzativo del lavoro agile.

Si riporta, in appresso, lo schema di PIAO come risultante dal citato decreto:

Focus: il piano tipo “semplificato”

Sezione 1: Scheda Anagrafica					
Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione					
Sotto Sezione Valore Pubblico					
Miglioramento del livello complessivo di benessere dei cittadini, delle imprese e degli stakeholder nelle varie prospettive (economica, sociale, ambientale, sanitaria, ecc.) da generare programmando strategie misurabili in termini di impatti, anche tramite indicatori di benessere equo e sostenibile e/o Sustainable Development Goals dell'Agenda Onu 2030					
Sottosezione Performance			Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza		
Parte Generale	Contenuti generali del Piano della Performance		Contenuti generali del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza		
Parte Funzionale	Obiettivi operativi specifici e obiettivi operativi trasversali (semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità) e indicatori di performance organizzativa (efficienza, efficacia) funzionali alle strategie di creazione di Valore Pubblico		Misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza e indicatori di rischi e di trasparenza, funzionali agli obiettivi operativi e alle strategie di protezione del Valore Pubblico		
Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano					
Organizzazione	Sottosezione struttura organizzativa	Sottosezione Lavoro agile	Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di personale	Sottosezione Formazione del Personale	Capitale Umano
Parte Generale	Organigramma Livelli Organizzativi Ampiezza organizzativa	Contenuti generali del POLA	Contenuti generali del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale	Contenuti generali del Piano della Formazione	
Parte Funzionale	Azioni di sviluppo organizzativa	Condizioni abilitanti del lavoro agile; azioni organizzative agili e indicatori di performance	Azioni professionali per soddisfare il fabbisogno di personale	Azioni formative per soddisfare il fabbisogno di competenze	
Funzionali al raggiungimento delle performance e al contenimento dei rischi e, quindi, alla creazione del Valore Pubblico					
Sezione 4: Monitoraggio					

Con il Decreto interministeriale 132/2022 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 7 settembre 2022) è stato opportunamente trattato anche il tema del PIAO c.d. “*semplificato*”, il quale dal canto suo prevede la redazione di alcune soltanto delle varie sezioni ordinariamente previste - cionondimeno rappresentando indubbie problematiche applicative per gli enti di ridotte dimensioni (fino a 50 dipendenti).

In prima battuta occorre tener presente un dato: il fatto che determinati documenti di programmazione non confluiscono nel PIAO semplificato, non significa che le amministrazioni siano per ciò solo dispensate dalla redazione e conseguente adozione di tali documenti.

Le amministrazioni ammesse al regime semplificato dovranno pertanto includere nel piano le seguenti sezioni:

1. Scheda anagrafica;
2. Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza (con esclusivo riferimento alla

mappatura dei processi e solo riguardo all'aggiornamento della mappatura precedente in relazione alle aree di rischio individuate all'art. 1 co. 16 L. 190/2012 in tema di autorizzazione/concessione, contratti pubblici, concessione e erogazione di sovvenzioni, concorsi e prove selettive e contributi ovvero di quei particolari processi che abbiano individuato il RPCT e/o i responsabili dei vari uffici come particolarmente importanti ai fini del raggiungimento degli obiettivi di performance a tutela del valore pubblico (le cui sezioni sono escluse dal presente schema di PIAO semplificato);

3. Sezione organizzazione e capitale umano (con esclusivo riferimento alla *Struttura Organizzativa*, all'*Organizzazione del lavoro agile* e alla *Programmazione delle cessazioni dal servizio* – esclusa, quindi, la parte relativa al fabbisogno).

Va detto che trattandosi di elementi minimi non vi è un divieto assoluto nell'introdurre anche in un PIAO semplificato gli elementi caratteristici del PIAO per enti con un numero maggiore di 50 dipendenti.

*

Da ultimo, si precisa che il novero di sanzioni strettamente connesse alla mancata adozione del PIAO, ex art. 6 comma 7 D.L. n°80/2021 interessa *tutte* le amministrazioni obbligate all'adozione del documento – qualunque sia la forma imposta nel caso di specie, ordinaria o semplificata.

Al riguardo, troveranno applicazione le sanzioni previste all'art. 10 co. 5 D.lgs. 150/2009 in tema di "*veto all'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata adozione del Piano ovvero di divieto di procedere all'assunzione di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione*".

Resta ferma, inoltre, l'applicabilità dell'art. 19 co. 5 lett. b) D.L. n° 90/2014, il quale attribuisce ad ANAC la facoltà di irrogare una sanzione amministrativa per il caso di mancata adozione del PTPCT o dei codici di comportamento.

In altre parole, ricapitolando, la mancata adozione del PIAO determina, in particolare:

- Divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- Divieto, per l'ente, di procedere a nuove assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o collaborazione comunque denominati;
- Per i casi di mancata adozione del PIAO in conseguenza di omissioni o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente, l'eventuale erogazione di trattamenti e premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne abbia dato disposizione e che abbia concorso alla mancata adozione del piano.
- (Essendo ricompresi, all'interno del PIAO, anche i contenuti del PTPCT) resta salva l'applicazione dell'art. 19 co. 5 lett. b) D.L. 90/2014 il quale prevede una sanzione amministrativa da €1.000,00 ad €10.000,00

2. Proposta di PIAO

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	
Consorzio Intercomunale Torinese	
Indirizzo	Via Orvieto 1/20/A – 10149 Torino
Pec	cit@pec.cit-torino.it
Partita IVA	04777140015
Codice Fiscale	97503930014
Codice Istat	
Sito web istituzionale	https://www.cit-torino.it/
Pagina Facebook	
Altri contatti	Telefono: 01101132299 Mail: cit@cit-torino.it

Articolazione organo Consiglio di Amministrazione

Presidente / Componenti	Nome	Deleghe
Presidente	Anita MARAFIOTI	
Vice Presidente	Diego PALLAVIDINI	
Componente	Flavia BIANCHI	

Sezione 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione
Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico

Al 31 dicembre 2025 il CIT contava 8 dipendenti in servizio, tutti a tempo pieno e indeterminato.

La qualifica del personale risulta

3 unità con qualifica Funzionario con incarico di Elevata Qualificazione

4 unità con qualifica Istruttore

1 unità con qualifica Operatore Esperto

A queste persone si aggiunge il Direttore, dipendente a tempo parziale (11h/settimana) e determinato.

Stante i vincoli normativi e la consolidata giurisprudenza non è possibile aumentare la dotazione di personale anche se la stessa risulta assolutamente inferiore alle necessità.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione.

Sottosezione di programmazione: Performance

Come indicato nella precedente sezione, il Consorzio è formato da soli 8 dipendenti oltre un direttore part – time; analogamente a quanto indicato nella Sezione precedente, si osserva che, ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione.

Tuttavia, per facilità di approvazione il Consiglio di amministrazione intende ugualmente indicare gli obiettivi di performance a medio e breve termine da assegnare al proprio

personale.

Viste le indicazioni espresse dall'Assemblea Consortile del DUP 2026 – 2028, e precisamente

- 1. Costituire nel corso del periodo di programmazione società in house ai servizi del Consorzio finalizzata alle attività operative correlate all'oggetto sociale del CIT e quale supporto per le politiche dell'abitare degli Enti soci, a seguito della redazione dei necessari documenti di motivazione e verifica rafforzata e a seguito dell'analisi delle alternative societarie possibili*
- 2. A seguito di attenta indagine di mercato, gli Uffici consortili si dotino di un sistema informatico che consenta la precisa e puntuale gestione degli stanziamenti a bilancio attraverso una precisa integrazione tra il software che gestisce i contratti di locazione e quello che gestisce la contabilità*
- 3. Valutazione dell'impatto dell'applicazione dell'IVA ai contratti di locazione sul bilancio dell'Ente e analisi delle best practice di altre organizzazioni gestrici di edilizia sociale in relazione all'applicazione dell'IVA sulle locazioni;*

si definiscono di seguito gli obiettivi per il 2026.

- A. Acquisire entro il 15 aprile da parte dei comuni soci, le indicazioni sui potenziali servizi che quest'ultimi esternalizzerebbero a CIT;
- B. Predisporre business plan della nuova società entro il 31 ottobre;
- C. Sottoporre ai comuni socie lo studio del business plan e relazione a supporto entro il 31 dicembre 2026;
- D. Acquisire nuovo software per la gestione dei contratti di locazione entro il 31 dicembre;
- E. Analizzare l'impatto dell'applicazione dell'IVA ai contratti di locazione sul bilancio dell'Ente e delle best practice di altre organizzazioni gestrici di edilizia sociale in relazione all'applicazione dell'IVA sulle locazioni, trasmettendone i contenuti ai comuni soci entro il 31 ottobre.

Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e Trasparenza

Il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) del Consorzio Intercomunale Torinese è l'Ing. Paolo Toscano, Direttore dell'ente.

Nell'ultimo anno non si rilevano fenomeni corruttivi.

Sezione. 3 Organizzazione e capitale umano
--

Sottosezione di programmazione della struttura organizzativa
--

La struttura dell'Agenzia può essere schematizzata nel seguente modo:

Organi politico-amministrativi:

- L'Assemblea dei Sindaci o Assemblea Consortile composta dai sindaci (o loro delegati) di tutti i comuni consorziati
- il Consiglio di Amministrazione (CdA), composto da tre esperti nominati dall'Assemblea Consortile
- il Presidente e il vicepresidente, eletti dall'Assemblea Consortile tra i membri del CdA.

Organi burocratici:

- il Direttore del Consorzio;
- il personale dirigenziale dell'Agenzia, con attribuzione della competenza ad adottare atti a rilevanza esterna;
- il revisore dei conti.

Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile
--

L'Agenzia ha approvato nei precedenti Piani un regolamento per il lavoro Agile.

L'obiettivo dell'Agenzia è comunque quello di consentirlo, su richiesta del dipendente, al

fine di migliorare il benessere organizzativo del personale, garantendo, in ogni caso, la continuità operativa dei servizi dell'Ente e fornire al dipendente un utile strumento conciliativo dei tempi di vita e di lavoro.

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale
--

Al 31 dicembre 2024 il CIT contava 8 dipendenti in servizio, tutti a tempo pieno e indeterminato.

La qualificazione del personale risulta

3 unità di personale qualifica Funzionario con incarico di Elevata Qualificazione

4 unità di personale qualifica Istruttore

1 unità di personale in qualifica Operatore Esperto

A queste persone si aggiunge il Direttore, dipendente a tempo parziale e determinato (11 H/settimana).

Stante i vincoli normativi e la consolidata giurisprudenza non è possibile aumentare la dotazione di personale anche se la stessa risulta assolutamente inferiore alle necessità.

Sezione 4. Monitoraggio

Sebbene tale sezione del PIAO non sia espressamente disposta tra gli obblighi normativi per gli enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 (cinquanta), il Consorzio Intercomunale Torinese nell'ottica della massima trasparenza, del miglioramento dei servizi offerti e rapporto ente/cittadini prevede che la funzione di monitoraggio sia funzionale alla pianificazione e programmazione annuale nonché necessaria per l'erogazione di istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi in genere.

Il monitoraggio del Piano Integrato di attività ed Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, co. 3 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione sarà effettuato:

- secondo le modalità definite dall'ANAC (PNA), relativamente alla sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”*. Qui, in particolare, occorre precisare che il monitoraggio circa l'applicazione del PTPCT verrà svolto a cadenza semestrale dal Responsabile della prevenzione della corruzione. Ai fini del monitoraggio, i funzionari in elevata qualificazione collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono, se necessario anche per iscritto, ogni informazione che lo stesso ritenga utile. L'esito del monitoraggio, costituisce la base di partenza per la riprogrammazione del prossimo PTPCT, e formerà oggetto della relazione annuale del RPCT per l'anno 2026, di cui all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012. È di palmare evidenza come tale monitoraggio sia propedeutico al successivo aggiornamento dei processi da attenzionare ai fini del presente Piano semplificato;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance (OIV) di cui all'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ai sensi dell'art. 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione *“Organizzazione e capitale umano”*, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi della performance.
