

DELIBERAZIONE n. 3

allegata al VERBALE n. 58 della seduta del CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE del 28.6.2022

OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2022-2024.

Sono presenti i Signori:

Il Presidente Prof. Silvio BRUSAFERRO in presenza

I Componenti Prof.ssa Sabina NUTI in teleconferenza

Dr. Giuseppe TOFFOLI in teleconferenza

Prof.ssa Adriana MAGGI in teleconferenza

Dott. Vitangelo DATTOLI in presenza

Partecipano, per il Collegio dei Revisori dei Conti:

Prof. Mauro PAOLONI – Presidente - in teleconferenza; Dott.ssa Angela AFFINITO – componente - in teleconferenza; Dott.ssa Giuseppina D'ARANNO – componente - in teleconferenza.

Partecipa, in teleconferenza, il Consigliere *supplente* della Corte dei Conti Dr.ssa Maria Cristina RAZZANO, Delegato titolare ex art.12 L. 21.3.1958 n. 259.

Partecipano, inoltre con funzione consultiva:

- il Dott. Andrea PICCIOLI, Direttore Generale dell'ISS, in presenza;

- la Dott.ssa Rosa M. MARTOCCIA, Direttore Centrale delle Risorse Umane ed Economiche dell'ISS, in presenza;

Svolge le funzioni di Segretario la Dr.ssa Claudia MASTROCOLA, Direttore Centrale degli Affari generali dell'ISS, in presenza.

Relatore: IL PRESIDENTE

Il Relatore fa presente al Consiglio che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (d'ora in avanti PIAO – v. allegato n.1) è stato redatto in attuazione di quanto previsto dall'art 6 comma 1 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con Legge 6 agosto 2021 n.113 ed ulteriormente modificato dall'art. 1 comma 12 del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228 (c.d. decreto “mille proroghe”) convertito con Legge 25 febbraio 2022, n. 15.

La norma ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti adottino un proprio Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, di durata triennale, da aggiornare entro il 31 gennaio di ogni anno. In sede di prima applicazione la scadenza per l'adozione del PIAO è stata stabilita al 30 aprile 2022. Va rilevato – tuttavia - che, con D.L. 30 aprile 2022 n. 36, il termine originariamente previsto del 30 aprile 2022 è stato sostituito dal termine del 30 giugno 2022.

Il PIAO ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, una serie di atti di programmazione che tutte le Amministrazioni sono tenute ad adottare. Tra questi il Piano della Performance, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, il Piano della Formazione, ecc.

Fa, altresì, presente che per quel che concerne l'Istituto Superiore di Sanità (ISS) che è Ente Pubblico di Ricerca, e che quindi va soggetto alla disciplina specifica per gli EPR, delineata dal D.lgs. n. 218 del 25 novembre 2016 recante norme di “Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi della legge 7 agosto 2015, n. 124”, ancora in vigore, l'elaborazione del PIAO non comporterà, di per se, il venir meno del Piano dei fabbisogni del personale, la cui disciplina è delineata dal combinato disposto degli articoli 7 “Piani triennali di Attività” e 9 “Fabbisogno, budget e spese di personale”.

A ciò si aggiunga, per completezza di informazioni, che il Piano Triennale di Attività è documento programmatico tipico degli EPR, la cui disciplina, in riferimento all'ISS, è contenuta nelle seguenti fonti normative (tutte ancora vigenti): D.lgs n. 106 28 giugno 2012 recante la “Riorganizzazione degli enti vigilati dal Ministero della salute a norma dell'art. 2 della legge 4 novembre 2012, n. 183” all'art. 1; nel già citato D.lgs. n. 218 del 25 novembre 2016 ed infine nello Statuto dell'Ente, art. 16.

Si assisterà pertanto, limitatamente al documento “Piano dei Fabbisogni del Personale” alla coesistenza tra quest'ultimo (che è contenuto, in quanto ne costituisce parte integrante, nel Piano Triennale delle Attività) ed il PIAO.

Il Relatore rappresenta che il PIAO deve definire:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- 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.
- la programmazione strategica delle risorse umane in correlazione con i risultati da raggiungere ricomprendendo analisi dell'allocazione delle risorse umane, strategie di copertura del fabbisogno, formazione del personale;
- la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (lavoro agile e telelavoro);
- le azioni positive volte a favorire l'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché prevenire situazioni discriminatorie o di mobbing.

Il documento elaborato e che si sottopone a Codesto Consiglio per l'adozione si compone delle seguenti 5 sezioni:

- Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione nella quale, oltre al mandato istituzionale, vengono illustrate le principali attività dell'ISS.
- Sezione 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, suddivisa nelle Sottosezioni: "Valore Pubblico", nella quale sono esposti i principi ispiratori delle attività dell'Ente e la visione strategica per il medio e lungo periodo; "Performance", nella quale sono esplicitati gli obiettivi strategici e operativi che l'ISS intende attuare; "Rischi corruttivi e trasparenza", che riporta il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Si segnala che i contenuti riguardanti il valore pubblico sono stati trattati per la prima volta in un documento di programmazione.
- Sezione 3. Organizzazione e capitale umano, suddivisa nelle Sottosezioni: "struttura organizzativa", "Organizzazione del lavoro agile", "Piano triennale dei fabbisogni del personale".
- Sezione 4. Monitoraggio nella quale sono stati indicati i soggetti, gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti.
- Sezione 5. Azioni Positive.

Entrando nel dettaglio delle materie trattate nel PIAO dell'ISS il Relatore evidenzia come queste si possano distinguere in due macrocategorie:

- 1) materie che hanno richiesto solo un aggiornamento perché collegate a precedenti atti deliberativi
- 2) materie per le quali l'approvazione del PIAO ne costituisce il vero elemento di definizione.

Della prima categoria fa parte l'Anticorruzione e Trasparenza per la quale la relativa sezione contenuta nel PIAO, nel pieno rispetto del *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza* deliberato nel CDA del 19 gennaio 2022, ne aggiorna solo il contenuto alle modifiche *medio tempore* intervenute.

Alla stessa categoria appartiene la materia relativa al *Piano del Fabbisogno del Personale*.

Considerato infatti che, nella previsione del PIAO, il legislatore non ha operato alcun raccordo con quanto previsto dall'art. 9 del D.lgs. n. 218/2016, l'ISS coglie l'occasione di tale discontinuità per procedere a una rivalutazione ed a una integrazione del Piano dei fabbisogni per l'anno 2022.

E' prevista dal PIAO l'attuazione di un programma di valorizzazione del personale che si concretizzerà attraverso lo scorrimento delle graduatorie formate in occasione delle ultime procedure selettive avviate dall'Ente ex art. 22, co. 15, D.lgs. 75/2017 ed ex art. 15 CCNL 07.04.2006.

Sempre nell'ambito del processo di valorizzazione professionale delle risorse presenti in Istituto, il piano assunzionale 2022, in ragione dell'esigenza di non disperdere le competenze già formate e del già citato favorevole rapporto finanziario ex art. 9, D.lgs. n. 218/2016, includerà l'ampliamento delle posizioni ad oggi disponibili ai sensi dell'**art. 12 bis** D.lgs. 218/2016

Nella seconda categoria di materie trattate, per le quali l'inserimento nel PIAO costituisce invece il vero e proprio atto deliberativo, rientrano:

- La Performance: con l'adozione del PIAO verrà dato avvio al Ciclo di gestione della Performance per il triennio 2022-2024 con la definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono perseguire, in continuità con quanto realizzato gli scorsi anni e secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009:
- il Lavoro Agile: l'adozione del lavoro agile, innescata dall'emergenza sanitaria, ha rappresentato un vero salto evolutivo A partire dal corrente anno 2022 sarà possibile sviluppare la pianificazione del lavoro agile anche attraverso la strategia di digitalizzazione dell'Ente, è stato pertanto predisposto un regolamento in via sperimentale.
- La Formazione: considerato che la formazione del personale, è senz'altro un elemento strategico è stata avviata una ricognizione relativa ai fabbisogni di formazione, intervistando i capi Struttura che hanno potuto rappresentare in quale aree di interesse orientare la formazione specialistica.

L'offerta formativa del Piano si completa con corsi di formazione generale rivolti al personale dipendente con profili tecnici e di ricerca orientati al potenziamento generale delle skills linguistiche ed informatiche richieste a tutti i dipendenti pubblici.

Saranno inoltre previsti corsi di formazione obbligatoria su alcune specifiche discipline (anticorruzione, codice appalti, normativa sicurezza ecc).

- Le Azioni Positive: La Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, stabilisce che il Comitato Unico di Garanzia deve predisporre un Piano di Azioni Positive (PAP) volte a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.

Il Relatore informa Codesto Consiglio che del contenuto del PIAO è stata data informativa preventiva alle OO.SS. alle R.S.U. Inoltre, ne è stato condiviso il contenuto con il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente.

La sottosezione 3.3 del PIAO *Sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni del personale* sarà inviata al Ministero vigilante per la prescritta approvazione delle integrazioni al Piano dei Fabbisogni del Personale per l'anno 2022.

Il PIAO deliberato sarà pubblicato sul sito web istituzionale ed inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Infine il Relatore invita il Consiglio ad esprimersi sull'argomento.

Tanto premesso

IL CONSIGLIO

- Vista la documentazione;
- Udito il Relatore;
- Dopo ampia ed approfondita discussione;
- All'unanimità

DELIBERA

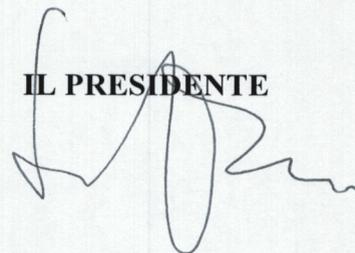
di approvare all'unanimità il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2022-2024, così come proposto ed individuato nell'allegato n.1 che è parte integrante della presente delibera.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO

Claudia Dobroca

IL PRESIDENTE

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned to the right of the 'IL PRESIDENTE' label.