



Il Piano integrato di attività e organizzazione

Dott.ssa Camilla Landi, 12 aprile 2024

**Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della funzione pubblica**

c.landi@governo.it

Di che cosa parleremo oggi

- ✓ **Finalità del PIAO**
- ✓ **Piani assorbiti**
- ✓ **I soggetti coinvolti**
- ✓ **Struttura e contenuti**
- ✓ **Q&A**



LE FINALITÀ DEL PIAO

IL PIAO: una presentazione



Portale PIAO - Video Tutorial



Dipartimento della F...
899 iscritti

Iscriviti

12



Condividi



<https://www.youtube.com/watch?v=l6Py7c2hu7k&t=8s>

*Dott.ssa Camilla Landi
CIRPA – 12 aprile 2024*

Il PIAO cosa fa e perché (1/2)

Il PIAO assorbe una serie di documenti di programmazione e pianificazione esistenti per migliorare la qualità e dei servizi e semplificare gli oneri per le amministrazioni



Il PIAO cosa fa e perché (2/2)

Il PIAO vuole:

- assicurare la **qualità** e la trasparenza dell'**attività amministrativa**
- assicurare la **qualità dei servizi** ai cittadini e alle imprese
- portare a **semplificare e reingegnerizzare** i processi



La sfida per le amministrazioni

- ✓ *Semplificazione, integrazione e rispetto delle scadenze*
- ✓ *Maggiore qualità di obiettivi e indicatori*
- ✓ *Maggior misurazione e valutazione dell'impatto*
- ✓ *Innovazione dei processi*



IL QUADRO NORMATIVO

Riferimenti normativi

ARTICOLO 6 DEL DECRETO-LEGGE 9 GIUGNO 2021, N. 80

PROVVEDIMENTI ATTUATIVI:

- ✓ **DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24 GIUGNO 2022, N. 81 Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.**
- ✓ **DECRETO MINISTERIALE 30 GIUGNO 2022, N. 132 Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione**
- ✓ **DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA, CIRCOLARE N. 2/2022**

I PIANI ASSORBITI

DPR 24 giugno 2022, n. 81

Gli adempimenti assorbiti

Sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO:

- **Piano dei fabbisogni e Piano delle azioni concrete** (articolo 6, commi 1, 4 e 6, e articoli 60-bis e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)
- **Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali** (articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244)

DPR 24 giugno 2022, n. 81

Gli adempimenti assorbiti

- **Piano della performance** (articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)
- **Piano di prevenzione della corruzione** (articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190)
- **Piano organizzativo del lavoro agile** (articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124)
- **Piani di azioni positive** (articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198)

I SOGGETTI COINVOLTI

Gli attori chiave

Amministrazioni Pubbliche



Presidenza del Consiglio dei Ministri
**Dipartimento
 della Funzione pubblica**

Cittadini e utenti



ANAC **AUTORITÀ
 NAZIONALE
 ANTICORRUZIONE**

Organismo Indipendente di Valutazione

Responsabile della prevenzione della
 corruzione e della trasparenza

Commissione tecnica per la performance/
 Osservatorio nazionale del lavoro pubblico

STRUTTURA E CONTENUTI

IL DECRETO-LEGGE 9 GIUGNO 2021, N. 80

Il Provvedimento

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

Titolo I: RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Capo I: Modalità speciali per il reclutamento per l'attuazione del PNRR e per il rafforzamento della capacità funzionale della pubblica amministrazione

L'art. 6 del DL 80/2021 (1/11)

- ✓ **Obiettivi:** 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

L'art. 6 del DL 80/2021 (2/11)

- ✓ **A chi si rivolge:** le **pubbliche amministrazioni**, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **con più di cinquanta dipendenti**. Per le amministrazioni con **meno di cinquanta dipendenti** si applica in **forma semplificata**.
- ✓ **Quando:** 31 gennaio di ogni anno

L'art. 6 del DL 80/2021 (3/11)

✓ Cosa contiene il PIAO:

- 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;**

L'art. 6 del DL 80/2021 (4/11)

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** (segue...)

- Il comma 7-ter specifica i contenuti della sezione del Piano relativa alla formazione del personale

L'art. 6 del DL 80/2021 (5/11)

(segue...) finalizzati ai processi di pianificazione secondo le, al raggiungimento **logiche del *project management*** 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;**

L'art. 6 del DL 80/2021 (6/11)

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**

L'art. 6 del DL 80/2021 (7/11)

(...) 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**;

L'art. 6 del DL 80/2021 (8/11)

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**;

L'art. 6 del DL 80/2021 (9/11)

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;

L'art. 6 del DL 80/2021 (10/11)

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**;

- il comma 2–bis ha introdotto la necessità di **nomina di un dirigente responsabile** per l'attuazione

L'art. 6 del DL 80/2021 (11/11)

g) le **modalità** e le **azioni** finalizzate al pieno rispetto della **parità di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Normativa specifica per gli Enti del SSN

Art. 6, comma 7-bis Le Regioni, per quanto riguarda le **aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale**, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.

Coerenza con i documenti di programmazione economico finanziaria

- ✓ Il Piano integrato di attività e organizzazione **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.
- ✓ 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 (EE.LL.)**

PIAO in forma semplificata (1/3)

- Art. 6 del DM 132/2022 «*Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*»
- Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alle attività della **Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza**, considerando per la mappatura dei processi **aree a rischio corruttivo**, quelle relative a:

PIAO in forma semplificata (2/3)

- 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.

PIAO in forma semplificata (3/3)

- Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente alla **Sezione Organizzazione e Capitale umano**:
 - ✓ **Sottosezione** Struttura organizzativa;
 - ✓ **Sottosezione** Organizzazione del lavoro agile;
 - ✓ **Sottosezione** Piano triennale dei fabbisogni di personale - la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale

Obblighi di pubblicazione

Le pubbliche amministrazioni **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.**

Portale PIAO: <https://piao.dfp.gov.it>

Le sanzioni (1/2)

In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le **sanzioni (art. 6, comma 7, del DL 80/2021)** :

- ✓ di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (**sanzioni «performance»**)
- ✓ ferme restando quelle previste **dall'articolo 19, comma 5, lettera b)**, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 (**sanzioni «trasparenza e anticorruzione»**)

Le sanzioni (2/2)

Sanzioni «performance»

- ✓ divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risulteranno avere concorso alla mancata adozione del PIAO;
- ✓ divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Sanzioni «trasparenza e anticorruzione»

- ✓ sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro

DM 30 GIUGNO 2022, N. 132

La struttura del PIAO

- **Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione**
 - Valore pubblico
 - Performance
 - Rischi corruttivi e trasparenza
- **Sezione Organizzazione e Capitale umano:**
 - Struttura organizzativa
 - Organizzazione del lavoro agile
 - Piano triennale del fabbisogno del personale
- **Sezione Monitoraggio**

Sezione

Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

- **La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:**
 - a) **Valore pubblico**
 - b) **Performance**
 - c) **Rischi corruttivi e trasparenza**

Sottosezione

Valore pubblico (1/2)

La sottosezione Valore pubblico contiene:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;**
- 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;**

Sottosezione

Valore pubblico (2/2)

3) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;

4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Sottosezione Performance (1/2)

La sottosezione performance:

è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 (Decreto Brunetta) ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

Sottosezione Performance (2/2)

La sottosezione *performance* deve indicare:

- 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti**
 - 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.**
- ❖ Circolare n. 2/2022: obiettivi di risparmio energetico**

Sottosezione

Rischi corruttivi e trasparenza (1/4)

La sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza:

- **E' 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.**

Sottosezione

Rischi corruttivi e trasparenza (2/4)

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;

Sottosezione

Rischi corruttivi e trasparenza (3/4)

- 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;

Sottosezione

Rischi corruttivi e trasparenza (4/4)

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 Organizzazione e Capitale umano

La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- a) Struttura organizzativa**
- b) Organizzazione del lavoro agile**
- c) Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Sottosezione

Struttura Organizzativa

- La sottosezione illustra il **modello organizzativo** adottato dall'Amministrazione, e sono individuati **gli interventi e le azioni necessari** ad assicurare la **coerenza con gli obiettivi** programmati nella sottosezione **Valore Pubblico**.
- Vi troviamo:
 - **organigramma;**
 - **livelli di responsabilità organizzativa;**
 - **ampiezza media delle unità organizzative;**

Sottosezione

Organizzazione del lavoro agile (1/2)

- Nella sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla **Contrattazione** collettiva nazionale, la **strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro**, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

Sottosezione

Organizzazione del lavoro agile (2/2)

Ciascun Piano deve prevedere:

- 1) La garanzia di **salvaguardia** della fruizione dei **servizi** da parte degli utenti;
- 2) la garanzia di un'adeguata **rotazione del personale** e del criterio della **prevalenza del lavoro in presenza**;
- 3) l'adozione di strumenti tecnologici idonei a **garantire riservatezza dei dati** e delle informazioni;
- 4) Il piano di **smaltimento del lavoro arretrato**;
- 5) La **fornitura apparati digitali** e tecnologici **adeguati**;

Sottosezione

Piano triennale dei fabbisogni di personale (1/2)

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**, e la **stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale** (scelte in materia di reclutamento sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni);

Sottosezione

Piano triennale dei fabbisogni di personale (2/2)

- 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

Monitoraggio

La sezione deve indicare gli **strumenti e le modalità di monitoraggio**, incluse le rilevazioni di **soddisfazione degli utenti**, delle altre sezioni, nonché i **soggetti responsabili**.

Ma è previsto anche un monitoraggio per sezioni...

- **Sottosezioni Valore pubblico e Performance: modalità** articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150:
- **Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza** avviene secondo le indicazioni di ANAC.
- **Sezione Organizzazione e capitale umano** il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'OIV o dal Nucleo di valutazione.

Q&A

Grazie per l'attenzione!

Per approfondimenti

www.piao.dfp.gov.it

www.performance.gov.it