

**ODCEC di Torino**

**Gruppo di lavoro in materia di Enti Locali**

**Piano integrato di attività e organizzazione**

**Disciplina per enti locali minori e riflessi sull'attività del revisore**

**Davide Barberis**

**Torino 13/12/2022**

# Ministro per la Pubblica Amministrazione

Con il Piao si supera la **plethora** degli strumenti di programmazione a favore di un **disegno organico e integrato della strategia di ciascun ente**. È un altro passo nella direzione di garantire alla Pa **efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance**.

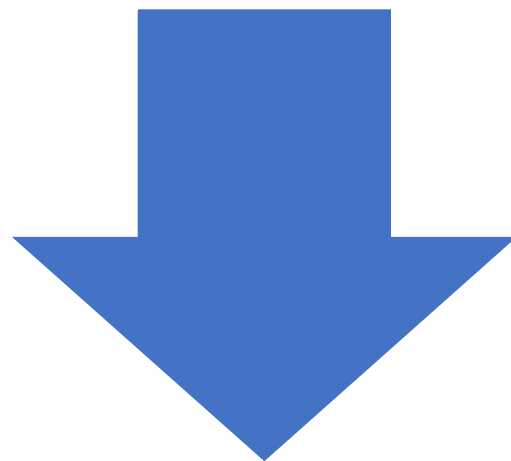


Delega al Governo finalizzata **all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni** nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla **Corte dei conti**.

Delega al Governo in materia di federalismo fiscale, in attuazione dell'articolo 119 della Costituzione **Legge di contabilità e finanza pubblica**

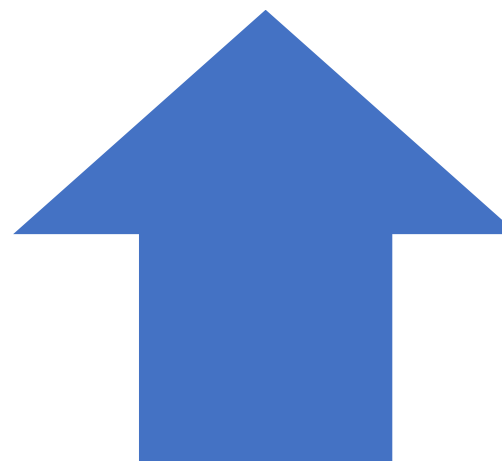
## Agenda per la semplificazione 2020-2026

L'Agenda è uno strumento strategico per attuare gli interventi previsti in materia di semplificazione amministrativa, ma anche per superare i "colli di bottiglia" e, progressivamente, azzerare le complicazioni burocratiche indispensabili per il rilancio del tessuto economico del Paese.



Dipartimento  
Funzione  
Pubblica

Autorità  
Nazionale  
Anticorruzione  
ANAC



## Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022

Il PTPCT è il documento di natura "programmatoria" con cui ogni amministrazione o ente individua il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il rischio.

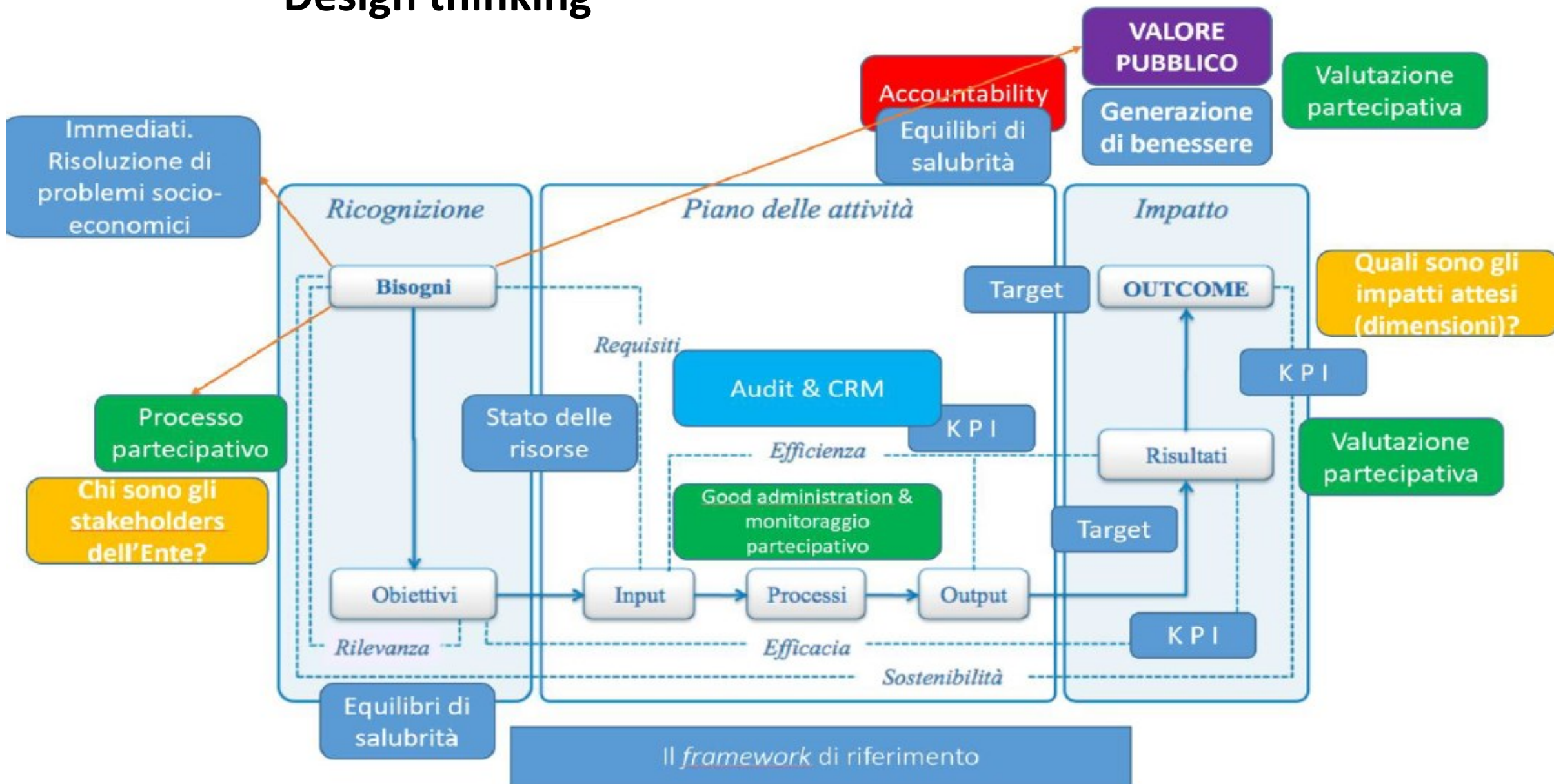


DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24 giugno 2022, n. 81

DECRETO 30 giugno 2022, n. 132

# Design thinking



## DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 art. 6

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 nonchè 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**;

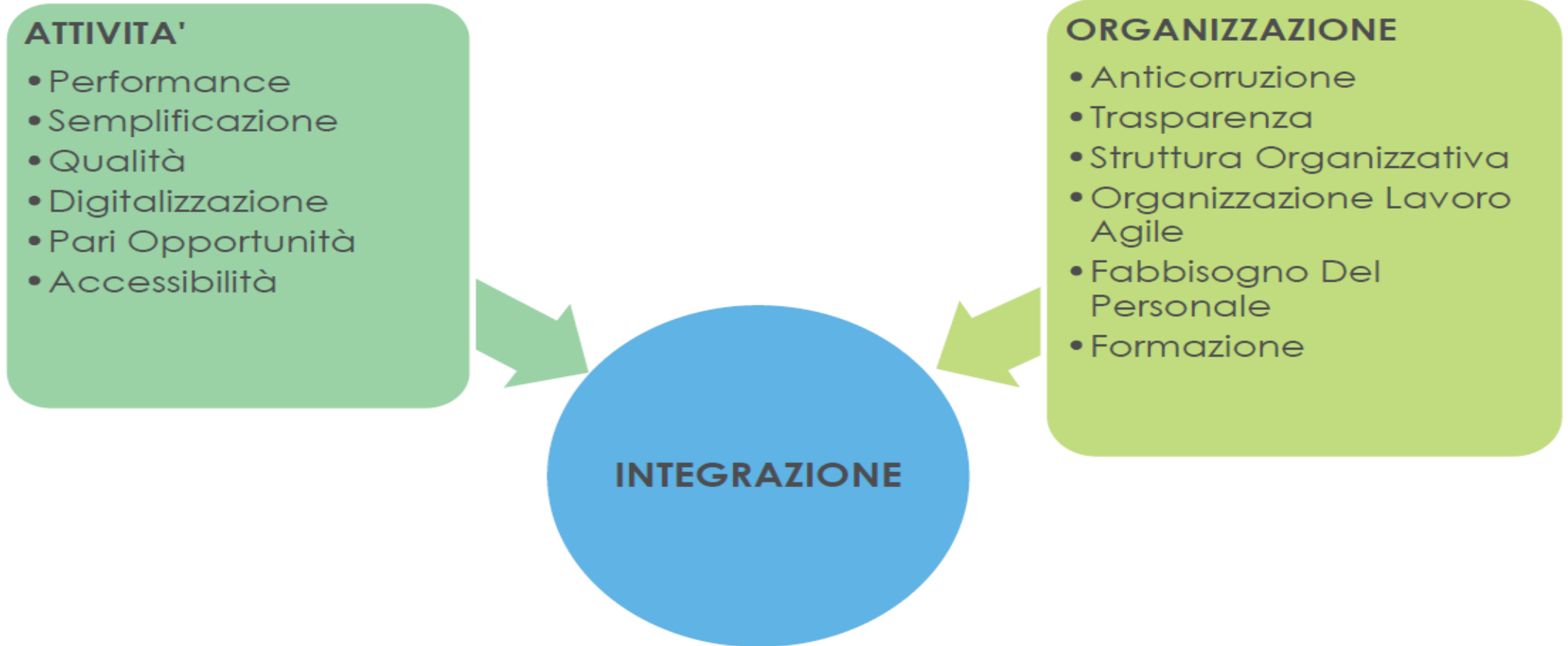
e) l'elenco delle **procedure da semplificare e reingegnerizzare** ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonchè la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata 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.



**Integrata**  
**Semplificazione e leggibilità**  
**Monitoraggio integrato**



## Adempimenti **soppressi**

- 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**).

Per gli enti locali:

il **piano dettagliato degli obiettivi** di cui all'articolo 108, comma 1 del d.lgs 267/2000



8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono **con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente**. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.

OBIETTIVI SOGGETTI A VALUTAZIONE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA										
2.1 VALORE PUBBLICO			2.2 PERFORMANCE		2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA		3.3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO		4. MONITORAGGIO	
AMBITI DEL VALORE PUBBLICO	SES - VALORE PUBBLICO	target valore pubblico	PERFORMANCE (semplificazione, qualità, digitalizzazione, pari opportunità, accessibilità)		ANTICORRUZIONE e TRASPARENZA		FABBISOGNO DEL PERSONALE e FORMAZIONE		MONITORAGGIO	
			SOGGETTO CHE COORDINA		SOGGETTO CHE COORDINA		SOGGETTO CHE COORDINA		SOGGETTO CHE COORDINA	
			OBIETTIVO/TARGET	RESPONSABILE DELLA REALIZZAZIONE	MISURA SPECIFICA/TARGET	RESPONSABILE DELLA REALIZZAZIONE	OBIETTIVO/TARGET	RESPONSABILE DELLA REALIZZAZIONE	MONITORAGGIO	RESPONSABILE DEL MONITORAGGIO
PIANIFICAZIONE TERRITORIALE GENERALE	VALORE PUBBLICO									
GESTIONE ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI DI INTERESSE GENERALE DI AMBITO METROPOLITANO	VALORE PUBBLICO									
MOBILITÀ	VALORE PUBBLICO									



**ALBERO DEL PIAO**



---

**SEMPLIFICAZIONI****Fino a 50 dipendenti**

---

**Fino a 15.000 abitanti**

---

**Fino a 5.000 abitanti**

---

**Fino a 2.000 abitanti**

---

**DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80**

Art. 6 c. 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.

**DECRETO-LEGGE N. 81 del 2022**

art. 1 c. 3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.

## SINTESI DELLE SEZIONI DEL PIAO

Sezione	Sotto Sezione	Contenuti	Enti <50 d	note
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	2.1 Valore pubblico.	Contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM)	<b>NO</b>	SI per dare coerenza agli strumenti di pianificazione «DUP» e programmazione dell'Ente
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	2.2 Performance	Contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009.	<b>NO</b>	Nota seguente: 1
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT). Costituiscono elementi essenziali della sottosezione: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Valutazione di impatto del contesto esterno e del contesto interno</b></li> <li>• <b>Mappatura dei processi</b></li> <li>• <b>Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi</b></li> <li>• <b>Misure di prevenzione</b></li> <li>• <b>Modalità di monitoraggio</b></li> <li>• <b>Trasparenza e accesso civico</b></li> </ul>	<b>SI</b>	Nota seguente: 2 Limitatamente all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del DM per la PA concernente la definizione del contenuto del PIAO tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

## **Nota 1: PIANO DELLA PERFORMANCE**

**Deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto 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 [...]**”

L’art. 3 del d. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 prevede l’applicazione, da parte di tutte le amministrazioni, della disciplina sulla performance anche perché il rispetto di tale disciplina «**è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali**».

L’art. 7, comma 5 del D.lgs. N. 165/2001 prevede che «Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che **non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.**»

L’art. 24, comma 1-quater del D.lgs. N. 165/2001 prevede che «**La parte della retribuzione collegata al raggiungimento dei risultati della prestazione non può essere corrisposta al dirigente responsabile** qualora l'amministrazione di appartenenza, decorso il periodo transitorio di sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di 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, **non abbia predisposto il sistema di valutazione di cui al Titolo II del citato decreto legislativo.**»

**Nota 2: Quando NON si può confermare, nel triennio, la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell’anno precedente?**

Nel caso in cui:

- ✓ siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- ✓ siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti
- ✓ siano stati modificati gli obiettivi strategici
- ✓ siano state modificate in modo significativo le altre sezioni del PIAO

Sezione	Sotto sezione	Contenuti	Enti <50 d	note
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	3.1 Struttura organizzati va	<b>Presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra: • organigramma; • livelli di responsabilità • Eventuali interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella specifica sezione.</b>	si	
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	3.2 Organizzazi one del lavoro agile	Indicazione, in coerenza con gli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, <b>la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro), adottati dall'amministrazione.</b>	si	
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Illustrazione dei seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente;</li> <li>• Programmazione strategica delle risorse umane</li> <li>• Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei fabbisogni di personale;</li> </ul> </li> <li>• Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane;</li> <li>• Strategie di attrazione e acquisizione delle competenze;</li> <li>• Programmazione della formazione.</li> </ul>	si	Limitatamente 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 ( <b>nota</b> )

## DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165

### Art. 6 - Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale

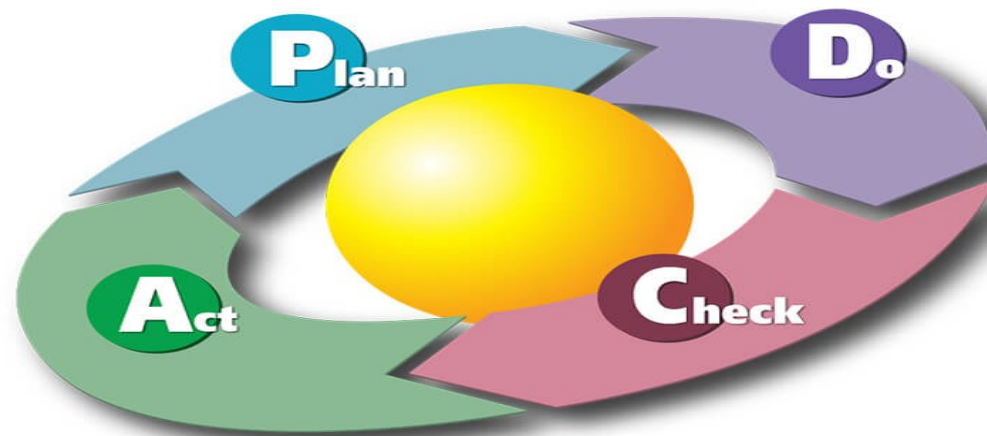
1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, **in conformità al piano triennale dei fabbisogni** di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi **di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini**, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con **la pianificazione pluriennale delle attività e della performance**, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. **Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.**

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, **ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati** e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. **Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.**

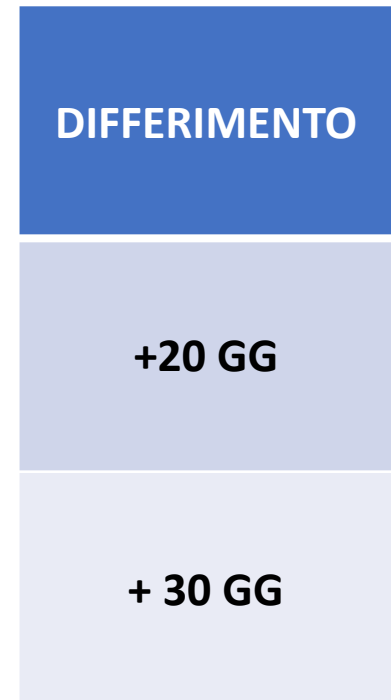


Sezione	Sotto sezione	Contenuti	Enti <50 d	note
4.MONITORAGGIO	4. Monitoraggio	Modalità di svolgimento del monitoraggio del (PIAO), così come stabilito dall'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	NO	Funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione «Rischi corruttivi e trasparenza»





# tempistiche



**29.12.2022: scade il termine per l'approvazione del PIAO 2022-2024 da parte della Giunta Comunale**