

*Corso di formazione per Revisori degli Enti Locali*

*LA PROGRAMMAZIONE NEGLI ENTI LOCALI*

*E LA COLLABORAZIONE DELL'ORGANO DI REVISIONE*

2° INCONTRO

LA PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

IL PIAO

Relatrice : Dott.ssa Maria Luisa D'Addio

Previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, il Piano integrato di attività e organizzazione è il documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Il PIAO è una concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni, che permette all'Italia di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance. Migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

# Normativa

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

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

DECRETO 30 giugno 2022,  
n. 132

Il Piano integrato di attività e organizzazione (**P.I.A.O.**) è stato introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 (cd. **Decreto Concretezza**), convertito nella L. 113/2021.

Il P.I.A.O. si inserisce tra le misure operative previste dal **PNRR** per accompagnare la riforma «orizzontale» della Pubblica Amministrazione e ha un duplice obiettivo:

- integrare gli atti di programmazione in una prospettiva strategica unitaria;
- Orientare i sistemi di programmazione

Il **P.I.A.O.** è un documento obbligatorio per tutte le pubbliche amministrazioni (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative).

Per gli enti con **meno di 50 dipendenti** è prevista una **forma semplificata**

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;  
(comma 7 ter)



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; (rif pnrr 1.11) (art 2 c4 bis 241 .90)

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;

Missione 5  
PNRR

L. 227.2001

D.LGS  
222.23

2-bis. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, **individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione**, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono **essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro** di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato [decreto legislativo n. 165 del 2001](#), ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

## ECCEZIONI PER ENTI CON MENO DI MENO 50 DIPENDENTI

2 ter. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni di cui al comma 2-bis, anche ricorrendo a forme di gestione associata

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

Il piao ASSORBE il piano delle azioni positive – GLI OBIETTIVI --- DEVONO ESSERE INSERITI

2.2 obiettivi performance POSSO AVERE UNA POLITICA DI VALORE PUBBLICO MA POI DEVO DECLINARE COME REALIZZARLA

PAP PIANO UN TEMPO DOC BUONE INTENZIONI OGGI OBETTIVO RISORSE  
PIAO INSIEME DI OBIETTIVI DA REALIZZARE TARGET DI RIFERIMENTO E  
MONITORARE

PIAO GRANDE INSIEME DI OBIETTIVI DA REALIZZARE E MONITORARE  
ADEGUATAMENTE

Il **Piano** dovrà includere anche il **monitoraggio dei risultati**.

A tal scopo dovrà prevedere controlli con cadenza periodica, includendo gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza.

Inoltre, dovrà comprendere il monitoraggio delle eventuali azioni attivate da cittadini ed imprese contro le PA inefficienti.

Si fa riferimento al D.LGS 20/12/2009 N. 198 che aveva introdotto la class action italiana



## MONITORAGGIO SEZIONE 4 PIAO

Modalità di svolgimento del monitoraggio del (PIAO), così come stabilito dall'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, 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)

## **SEMPLIFICAZIONI PER GLI ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI**

Sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 **non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti**, si suggerisce di provvedere ad elaborare tale sezione, poiché

- **funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale;**
- **necessaria per l'erogazione degli istituti premianti**
- **necessaria per la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".**

## **SEMPLIFICAZIONI PER I COMUNI CON MENO DI 15.000 ABITANTI**

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e dell'art. 9, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, per i **Comuni con meno di 15.000 abitanti, il monitoraggio circa l'attuazione della disciplina sul PIAO e delle performance organizzative potrà essere effettuato in forma associata, attraverso l'individuazione di un ufficio esistente in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei Sindaci o delle Conferenze metropolitane.**

## ART. 6 DL 80/2021

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.

## ART. 8 DM 132/2022

2. 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.**

Provvedimento cardine che ha dato attuazione alle previsioni normative in materia di PIAO è il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, recante **“Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione»**

Vengono Abrogati per le amministrazioni con più di 50 dipendenti alcuni adempimenti in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

- a) **Piano dei fabbisogni di personale**, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- b) **Piano delle azioni concrete**, di cui all’art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- c) **Piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio**, di cui all’art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- d) **Piano della performance**, di cui all’art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- e) **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** di cui all’art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- f) **Piano organizzativo del lavoro agile**, di cui all’art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- g) **Piano di azioni positive**, di cui all’art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.



## ART 1 e 2 del DPR 81/2021

Per gli enti locali

Viene anche abrogato 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 Art. 1, comma 4

legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.",

Viene quindi sancita la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione.

Perciò, gli Enti Locali dovranno approvare il PEG entro 20 giorni dall'adozione del bilancio di previsione e il PIAO entro 30 giorni.

il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 del d.lgs 267/2000 viene assorbito nell'ambito PIAO

## ART 6 del DL 80/2021

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, 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.

## ARTICOLO 10, COMMA 5, DEL DECRETO LEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009, N. 150

- **divieto di erogazione della retribuzione di risultato** ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti (art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009);
- ✓ **impossibilità di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza** o di collaborazione comunque denominati (art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009);
- ✓ **applicazione**, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, **di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000** (art. 19, c. 5, l. b).

- **Orientamenti della Corte dei Conti -deliberazione n. 73/2022 della Sezione regionale di Controllo per il Veneto della Corte dei Conti**

***L'assenza formale del PEG, 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.***

**il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022** fornisce le indicazioni in base alle quali deve essere approvato il PIAO.

*All'art. 1, comma 3, del Decreto Ministeriale si legge "Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto."*



Il Regolamento è composto di 13 articoli.

- ✓ **Articolo 1** definisce **Finalità** e ambito di applicazione.
- ✓ **Articolo 2** è dedicato **alla Composizione del Piano** integrato di attività e organizzazione,
- ✓ **Articolo 3** descrive l'articolazione e i contenuti della **Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione**,
- ✓ **Articolo 4** quelli della **Sezione Organizzazione e capitale umano**,
- ✓ **Articolo 5** si occupa della **Sezione Monitoraggio**;
- ✓ **Articolo 6** definisce le **Modalità semplificate per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti**;
- ✓ **Articolo 7** detta disposizioni in materia di **Redazione del Piano integrato di attività e organizzazione**;
- ✓ **Articolo 8** definisce il **Rapporto del Piano integrato di attività e organizzazione con i documenti di programmazione finanziaria**;
- ✓ **Articolo 9** detta **disposizioni in materia di Monitoraggio** dell'attuazione della disciplina sui Piani integrati di attività e organizzazione e delle performance organizzative,
- ✓ **Articolo 10** stabilisce le **Sanzioni**,
- ✓ **Articolo 11** stabilisce le **modalità di adozione del piano** integrato di attività e organizzazione,
- ✓ **Articolo 12** è dedicato alla **Formazione e qualificazione del personale**;
- ✓ **Articolo 13** reca le **Disposizioni transitorie e finali**.



DECRETO DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE N. 132 DEL 30 GIUGNO 2022	
DISPOSIZIONE	RIFERIMENTO
Esclusione dal PIAO di tutti 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.	Art. 2, comma 2
Adozione annuale entro il 31 gennaio con aggiornamento a scorrimento. Predisposto unicamente in formato digitale e pubblicazione sul portale <a href="https://piao.dfp.gov.it/">(https://piao.dfp.gov.it/)</a> appositamente realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.	Art. 7, comma 1

<p>Sempre assicurata la coerenza con i documenti di programmazione finanziari, ovvero, Documento Unico di Programmazione e Bilancio di previsione che ne sono il presupposto.</p>	<p>Art. 8, comma 1</p>
<p>In caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.</p>	<p>Art. 8, comma 2</p>
<p>Per gli Enti Locali con meno di 15.000 abitanti, il monitoraggio sull'attuazione della disciplina sul PIAO e delle performance organizzative può essere effettuato 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</p>	<p>Art. 9, comma 1</p>
<p>In caso di mancata adozione del PIAO si applicano le seguenti <b>sanzioni</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti (art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009);</li> <li>-impossibilità di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009);</li> <li>-applicazione, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro</li> </ul>	<p>Art. 10</p>

10.000 (art. 19, c. 5, l. b), DL n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014).	
<b>Il PIAO è approvato dalla Giunta Comunale</b>	Art. 11
A partire dal 30 giugno 2022, è attivo sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica un portale ( <a href="https://piao.dfp.gov.it/">https://piao.dfp.gov.it/</a> ) per l'inserimento del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni.	Art. 13, comma 1

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, il PIAO è predisposto esclusivamente in formato digitale.

**SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE** Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione quali ad esempio: **denominazione, indirizzo, codice fiscale/partita IVA, generalità del Sindaco, numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, numero di abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente**, telefono, sito internet, indirizzo e-mail, indirizzo PEC.

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

- 1. VALORE PUBBLICO:** ai sensi dell'art. 3, comma 2, la presente sottosezione di programmazione contiene **i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione**
- 2. PERFORMANCE:** ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione 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;**
- 3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA:** ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, 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 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013



## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- 1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, **illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;**
- 2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indicata, **in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e 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;**
- 3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, indica **la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano**, suddiviso per inquadramento professionale e da **evidenza della la capacità assunzionale dell'amministrazione**, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

**SEZIONE 4. MONITORAGGIO:** ai sensi dell'art. 5, la presente 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 delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".**



## STRUTTURA ORGANIZZATIVA 3.1

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere a presentare il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente indicando:

**organigramma;**

**livelli di responsabilità organizzativa**, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni:

**inquadramento contrattuale** (o categorie);

**profilo professionale** (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL);

**competenze tecniche** (saper fare);

**competenze trasversali** (saper essere - *soft skill*).

**ampiezza media delle unità organizzative** in termini di numero di dipendenti in servizio;

altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli **eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.**

## 3.2 LAVORO AGILE

L'art. 4, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere **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. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- che lo svolgimento della **prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi** a favore degli utenti;
- la garanzia di un'**adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile**, assicurando la **prevalenza**, per ciascun lavoratore, dell'**esecuzione della prestazione lavorativa in presenza**;
- l'adozione di ogni adempimento al fine di **dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud** o, comunque, di **strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni** che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- l'adozione di un **piano di smaltimento del lavoro arretrato**, ove presente;
- l'adozione di ogni adempimento al fine di **fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta**;

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sottosezione di programmazione, ciascuna amministrazione indica:

- ❖ la **consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano**, suddiviso per inquadramento professionale;
- ❖ la **capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**;
- ❖ 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;
- ❖ le **strategie di copertura del fabbisogno**, ove individuate;
- ❖ 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;
- ❖ le **situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale**, in relazione alle esigenze funzionali.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre **elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, prevedendo una strategia di formazione del personale**, da misurare in termini di:

- ✓ **priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali**, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- ✓ **risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative**;
- ✓ **misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato** (ad es., politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- ✓ **gli obiettivi e i risultati attesi** (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione **in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti**, anche con riferimento al **collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo**.

## ORGANO DI REVISIONE

Accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019.



Grazie per l'attenzione