



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Formazione Maggioli

Programma INPS Valore PA – Bando 2022

Corso di 1° livello online

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Il PIAO: profili introduttivi

Martedì 3 ottobre 2023, ore 9.00-13.00 e 14.00-18.00 (1° modulo)

Docente

Giulia Leoni

Il quadro normativo sul PIAO

- **Introduzione:**

Articolo 6 del decreto legge n. **80** del 9 giugno 2021 “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”. Vigente al 7 agosto 2021 → L. 113/2021

- **Provvedimenti attuativi:**

- **Abrogazione documenti:** Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. **81**, individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Vigente al 15 luglio 2022
- **Definizione schema e linee guida:** Decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. **132**, definizione dello schema tipo di PIAO e delle modalità semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Vigente al 22 settembre 2022

I caratteri essenziali del PIAO

- *Che cosa è?*

Il PIAO è un «piano integrato unico», ovvero uno strumento di programmazione integrata triennale, con aggiornamento annuale, che segue un processo sequenziale in cui **Salute organizzativa e professionale dell'ente, Rischi di corruzione, trasparenza e gestione delle performance** debbano intendersi funzionali (cause) alla **creazione e protezione del Valore Pubblico** (effetto).

Gli obiettivi del PIAO (c.1 art 6 DL 80/2021)



Assicurare la **qualità** e la **trasparenza** dell'**attività amministrativa**

Migliorare la **qualità dei servizi** ai cittadini e alle imprese

Procedere alla costante e progressiva **semplificazione** e **reingegnerizzazione dei processi** anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del d.lgs. 150/2009 e 190/2012.

Amministrazioni tenute ad adottare il PIAO

- Amministrazioni dello Stato
- Aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo
- Regioni, Province, Comuni, Città Metropolitane, Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, enti territoriali di area vasta
- Istituzioni universitarie e AFAM
- Istituti autonomi case popolari, se non enti pubblici economici
- Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni
- Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali
- Amministrazioni, aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale
- Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN)
- Autorità di sistema portuale
- CONI

Riferimenti normativi: art. 6, co. 1, d.l. n. 80/2021; art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001

Documenti assorbiti dal PIAO (art. 1 d.P.R. n. 81/2022)

Da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO

- **Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP)** (d.lgs. 165/2001);
- **Piano delle azione concrete (PAC)** (d.lgs. 165/2001);
- **Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD)** (l. 244/2007);
- **Piano della Performance (PdP)** e **Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO)** (d.lgs. 150/2009);
- **Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT)** (l. 190/2012);
- **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)** (d.l. 34/2020);
- **Piano di Azioni Positive (PAP)** (d.lgs. 198/2006).

Schema di PIAO (d.P.C.M n. 132/2022)

- Art. 1 definisce **Finalità** e ambito di applicazione
- Art. 2 è dedicato alla **Composizione** del Piano integrato di attività e organizzazione
- Art. 3 descrive l'articolazione e i contenuti della Sezione **Valore pubblico, Performance e Anticorruzione**
- Art. 4 quelli della **Sezione Organizzazione e Capitale umano**
- Art. 5 si occupa della Sezione **Monitoraggio**
- Art. 6 definisce le **Modalità semplificate** per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti
- Art. 7 detta disposizioni in materia di **Redazione** del Piano integrato di attività e organizzazione
- Art. 8 definisce il **Rapporto del Piano integrato di attività e organizzazione con i documenti di programmazione finanziaria**
- Art. 9 detta disposizioni in materia di **Monitoraggio** dell'attuazione della disciplina sui Piani integrati di attività e organizzazione e delle performance organizzative
- Art. 10 stabilisce le **Sanzioni**
- Art. 11 stabilisce le modalità di **Adozione** del Piano integrato di attività e organizzazione
- Art. 12 è dedicato alla **Formazione e qualificazione del personale**
- Art. 13 reca le **Disposizioni transitorie e finali**
- Art. 14 **Clausola di invarianza finanziaria**

SEZIONE 1) SCHEDA ANAGRAFICA: contiene i dati identificativi dell'Amministrazione, quali ad esempio denominazione, indirizzo, codice fiscale, generalità del Sindaco, numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, telefono, sito internet, indirizzo e-mail, indirizzo PEC

SEZIONE 2) VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE + VALORE PUBBLICO
Sinergia con Piani Strategici e Sezione Strategica del DUP

SOTTOSEZIONE
+PERFORMANCE finalizzata alla programmazione degli obiettivi e indicatori di efficienza ed efficacia

- PdP e PdO (Piano della Performance/ Piano dettagliato degli Obiettivi - EELL)
- PAP (Piano di Azioni Positive)
- PAC (Piano delle Azioni Concrete)
- PRSD (Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali)

SOTTOSEZIONE
-RISCHI (ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA) predisposta dal responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo. Costituiscono elementi essenziali quelli indicati dal Piano nazionale anticorruzione (PNA) e nei piani generali di anticorruzione adottati dall'ANAC

- PTPCT (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)

SEZIONE 3) + SALUTE (ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO)

SALUTE ORGANIZZATIVA

SALUTE PROFESSIONALE

SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA:

- Modello organizzativo adottato dall'amministrazione

SOTTOSEZIONE LAVORO AGILE

- POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile)

SOTTOSEZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE

- PFABB (Piano dei Fabbisogni del Personale)

- PFORM (Piano della Formazione)

SEZIONE 4) MONITORAGGIO: strumenti e modalità di monitoraggio adottate

I caratteri essenziali del PIAO

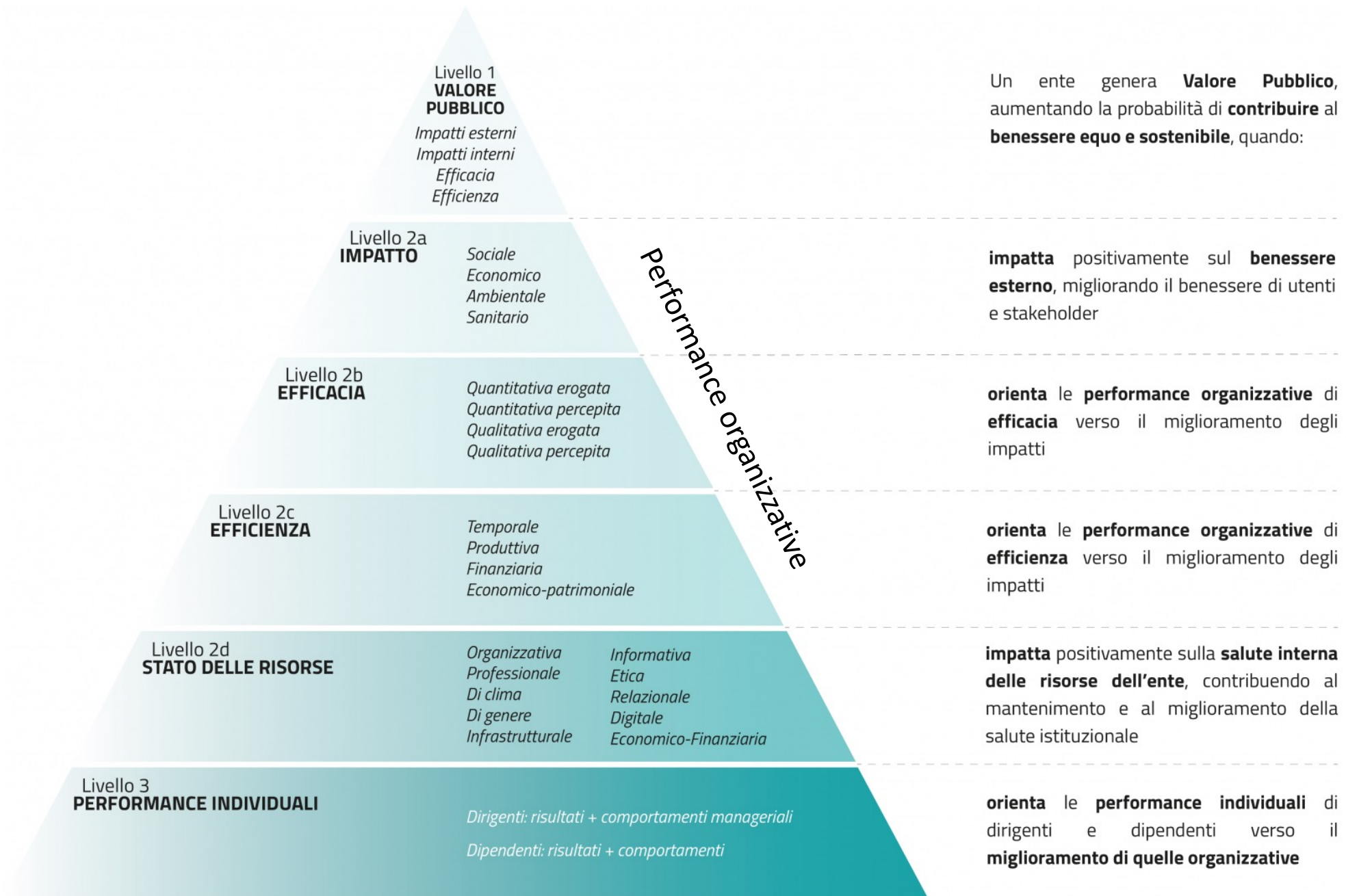
- *Quale finalità?* Salute organizzativa e professionale funzionale al raggiungimento delle performance e al contenimento dei rischi e, quindi, alla creazione e protezione del valore pubblico.
- La **logica programmatica** può essere sintetizzata con la formula:

+salute → -rischi → +performance → +valore pubblico

- I contenuti del PIAO devono essere programmati in maniera funzionale al Valore Pubblico
- Il PIAO non è un piano dei piani, ovvero non deve intendersi come aggregazione dei piani da assorbire

La logica seguita dal PIAO (+ Valore Pubblico)

- **+ Valore pubblico (in senso stretto):** miglioramento del benessere della collettività (cittadini e imprese) nelle varie prospettive (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) in un **preciso contesto** e **periodo temporale** da generare programmando strategie misurabili in termini di impatti, anche tramite indicatori di Benessere Equo Sostenibili e/o Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030.
- **+ Valore pubblico (in senso ampio):** governare le performance verso l'orizzonte del valore pubblico in senso stretto, proteggere dai rischi connessi, partire dalla cura della salute delle risorse dell'ente.



La logica seguita dal PIAO (sottosezione valore pubblico)

A titolo esemplificativo, la sottosezione si potrebbe costruire rispondendo alle seguenti domande:

- Che **tipo di VP**? (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario etc.)
- Quale **strategia** potrebbe favorire la creazione di VP? (Obiettivo strategico)
- A chi è rivolto? (**stakeholder**)
- Entro quando intendiamo raggiungere la strategia? (**tempistica, pluriennale**)
- Come misuriamo il raggiungimento della strategia? (**misurazione**)
- Da dove partiamo? (**baseline, stato iniziale da cui partiamo**)
- Dove vogliamo arrivare? (**target**)
- Dove sono verificabili i dati? (**fonte**)

(La presente sezione non deve essere predisposta dagli enti con meno di 50 dipendenti)

La logica seguita dal PIAO (+ Performance)

- + **Performance: Contributo** che un **soggetto** (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione) apporta al raggiungimento delle **finalità e degli obiettivi** e alla **soddisfazione dei bisogni** per i quali l'organizzazione è costituita.
- **Obiettivi operativi e relative performance:** obiettivi **operativi specifici** e obiettivi **operativi trasversali** (digitalizzazione, semplificazione, pari opportunità etc.) e **indicatori di performance** funzionali alle strategie di creazione del Valore Pubblico
- **Programmazione:** orientare performance attese verso l'orizzonte del valore pubblico
- **Misurazione e valutazione:** misurare e valutare il contributo delle performance in funzione del loro impatto al valore pubblico

La logica seguita dal PIAO (sottosezione performance)

la sottosezione si potrebbe costruire rispondendo alle seguenti domande:

- Cosa prevediamo di fare per favorire l'attuazione della strategia (**obiettivo operativo specifico e obiettivi trasversali**)?
- Chi risponderà dell'obiettivo (**dirigente/posizione responsabile**)?
- A chi è rivolto (**utenti/stakeholder**)?
- Quali unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni contribuiranno a raggiungerlo (**contributors**)?
- Entro quando intendiamo raggiungere l'obiettivo (**tempi**)?
- Come **misuriamo** il raggiungimento dell'obiettivo (dimensione e formula di performance di efficacia e di efficienza)?
- Da dove partiamo (**baseline**)?
- Qual è il traguardo atteso (**target, in termini di indicatori di efficienza/efficacia**)?
- Dove sono verificabili i dati (**fonte**)?

(La presente sezione non deve essere predisposta dagli enti con meno di 50 dipendenti)

La logica seguita dal PIAO (-rischi)

- - **Rischi:** Misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza e relativi indicatori: funzionali agli obiettivi operativi e **alle strategie di protezione del Valore Pubblico.**
- predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base:
 - degli **obiettivi strategici in materia di prevenzione della Corruzione e Trasparenza**, definiti con deliberazione di Consiglio Comunale
 - delle indicazioni del **Piano nazionale anticorruzione (PNA)**
 - degli **atti di regolazione generali di anticorruzione** generali adottati dall'**ANAC**

(Sono previste semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti)

La logica seguita dal PIAO (sottosezione anticorruzione e trasparenza)

la sottosezione si potrebbe costruire rispondendo alle seguenti domande:

- Quali rischi potrebbero impedirci di raggiungere l'obiettivo individuato e quanto sono prioritari (**area e livello rischio**)?
- Quali misure per contenere i rischi o per promuovere la trasparenza (**misure di gestione**)?
- Chi risponderà della gestione dei rischi e della trasparenza (**responsabile**)?
- Entro quando attuare le misure di gestione dei rischi e della trasparenza (**tempi**)?
- Come misuriamo il contenimento del rischio e la promozione della trasparenza (**dimensione e formula della misura di gestione**)?
- Da dove partiamo (**baseline**)?
- Qual è il traguardo atteso (**target**)?
- Dove sono verificabili i dati (**fonte**)?

La logica seguita dal PIAO (+ salute)

- **+ Salute organizzativa:** azioni di sviluppo organizzativo, condizioni abilitanti del lavoro agile e indicatori di performance
- **Organigramma**
- Livelli di **responsabilità organizzativa** (inquadramento contrattuale, profilo professionale, competenze tecniche, competenze trasversali)
- Ampiezza media delle **unità organizzative** in termini di numero di dipendenti in servizio
- Altre eventuali specificità del **modello organizzativo**, nonché interventi volti ad assicurare la sua coerenza con il raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico identificati
- **Organizzazione del lavoro agile**

La logica seguita dal PIAO (+ salute)

- **+ Salute professionale:** azioni professionali per soddisfare il fabbisogno di personale, azioni formative per soddisfare il fabbisogno di competenze
- La **consistenza del personale**
- La **capacità assunzionale**
- Situazioni di **soprannumero o eccedenze di personale**
- La programmazione delle **cessazioni dal servizio**
- Strategie di **copertura del fabbisogno**
- Strategie di **formazione del personale**

Monitoraggio

Modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio:

- Sottosezioni **VP e performance**, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli art. 6 e 10, comma 1, lett. B) d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- Sottosezione «**rischi corruttivi e trasparenza**», monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC;
- Su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14 d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o del Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 147 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 relativamente alla sezione «**Organizzazione e Capitale Umano**», con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

(La presente sezione non deve essere predisposta dagli enti con meno di 50 dipendenti)

POLITICA:
viabilità e sviluppo di una mobilità sostenibile

SCHEDA ANAGRAFICA: Comune X

SOTTOSEZIONE + VALORE PUBBLICO

VP1	VP ATTESO	+ Benessere socio-ambientale + mobilità con - inquinamento ambientale
	STRATEGIA (OS)	Integrazione tra rete forte e rete debole al fine di sostenere i collegamenti con i territori decentrati promuovendo una mobilità sostenibile
	Stakeholder	Aziende di trasporto pubblico e privato, società di taxi, ferrovie dello stato, ANAS, Provincia, Regione Dirigente dell’ambiente, urbanistica, PM, lavori pubblici.

DESCRIZIONE INDICATORE	INDICATORI DI IMPATTO				
	DIMENSIONE	FORMULA	BASELINE (N-1)	TARGET	FONTE DATO
Riduzione di emissioni di CO ₂ in atmosfera	ambientale	Ton/km2/anno	702mila	-4%	ISTAT
Riduzione disparità sulla viabilità	sociale	N. Cittadini che vive in strade decentrate non collegate con la rete principale/totale dei cittadini presenti sul territorio	10%	-2%	DATI PROVINCIALI E COMUNALI
...					

Definizione di indicatori e di Target da esplicitare per ogni anno del triennio di programmazione, comparandoli con la 'baseline' e definendo le unità organizzative coinvolte

SOTTOSEZIONE +PERFORMANCE				SOTTOSEZIONE -RISCHI (ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA)			
O. SPECIFICI	VP1.P ERF1	Integrare rete viaria forte e debole per una mobilità più efficace	N%	MISURE ANTICORR.	VP1.AC1	Misure di sensibilizzazione e rispetto della normativa anticorruzione da parte dei responsabili	X%
	VP1.P ERF2	Incremento di accordi green con aziende di trasporto pubblico/privato del proprio territorio per una maggiore efficienza dei trasporti	N%		VP1.AC2	0	0
O. TRASVERSALI	VP1.P ERF3	Intercettazioni di bandi di finanziamento per le aziende di trasporto al fine di garantire pari opportunità nella viabilità e mobilità sostenibile	N%	MISURE TRASPARENZA	VP1.TRASP1	Aumento Trasparenza su processo di integrazione	X%
	VP1.P ERF4	Creazione di un portale digitale dedicato per la richiesta e la gestione di finanziamenti per garantire piena accessibilità alla mobilità sostenibile	N%		VP1.TRASP2	0	0
	VP1.P ERF5	0	0		VP1.TRASP3	0	0

SEZIONE + SALUTE (ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO)											
SALUTE ORGANIZZATIVA						SALUTE PROFESSIONALE					
SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA			SOTTOSEZIONE LAVORO AGILE			SOTTOSEZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE			SOTTOSEZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE		
VP1.ORG 1	Aumento ampiezza del personale della viabilità e mobilità	10	VP1.A GIL.1	Regolamentazion e lavoro agile	1	VP1.PERS 1	Reclutam ento coordinat ore	1	VP1.F ORM1	Miglioramento delle competenze su politiche volte alla mobilità sostenibile, tramite corsi mirati	1
VP1.ORG 2	Individuazion e di un coordinatore di progetti sostenibili nell’ambito viabilità e mobilità	1	VP1.A GIL.2	Formazione competenze sul lavoro agile del dirigente e dei lavoratori	100 %	VP1.PERS 2	Reclutam ento dipenden ti esperti viabilità e mobilità	4	VP1.F ORM2	Miglioramento competenze su politiche di mobilità e viabilità	2
VP1.ORG 3			VP1.A GIL.3	Stanziamen to risorse economiche per supporti digitali	20.0 00	VP1.PERS 3	0	0	VP1.F ORM3	Miglioramento competenze su digitalizzazione	2

Coerenza con programmazione economico-finanziaria



Riscrivere gli obiettivi nella logica del valore pubblico

	ORIENTATO ALL'ATTIVITÀ	ORIENTATO ALLO STAKEHOLDER	ORIENTATO AL VALORE PUBBLICO
FOCUS	MANDATO DI PAGAMENTO	STAKEHOLDER «FORNITORI»	STAKEHOLDER «FORNITORI» E «UTENTI»
OBIETTIVO DI GESTIONE	EMETTERE I MANDATI DI PAGAMENTO	PAGARE TEMPESTIVAMENTE I FORNITORI	ATTRARRE I MIGLIORI FORNITORI ATTRAVERSO PAGAMENTI TEMPESTIVI, PER MIGLIORARE QUALITÀ DEI SERVIZI DELL'ENTE
INDICATORE	NUMERO DI MANDATI DI PAGAMENTO	TEMPO DI PAGAMENTO PREVISTO	TEMPO DI PAGAMENTO PREVISTO