



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) Triennio 2025-2027

PREMESSA

Il PIAO (Piano Integrato Di Attività ed Organizzazione), si configura come una concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni, che permette alla Pubblica Amministrazione italiana 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.

Le finalità del PIAO sono in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Norme e prassi

- Art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (Decreto Reclutamenti) che istituisce il Piao.
- Decreto (Dip. Funzione pubblica) del 30 giugno 2022, n. 132 (pubblicato nella G.U. del 7 settembre 2022, n. 209), che contiene il regolamento che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao).
- Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 2/2022 ("Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80").
- Nota esplicativa relativa alla circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione pubblica.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate. Essendo pertanto la dotazione organica dell'Ente Nazionale per il Microcredito inferiore a cinquanta dipendenti, si è fatta applicazione delle disposizioni che prevedono modalità semplificate: in particolare, si fa riferimento al Piano-tipo allegato al DM del 30.06.2022 firmato di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Il presente Piano Integrato Di Attività ed Organizzazione è stato redatto in forma semplificata e deliberato del Consiglio di Amministrazione il 12 novembre 2024.

**SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA**

| | |
|---|--|
| Denominazione | Ente Nazionale per il Microcredito |
| Sede Legale | Via Vittoria Colonna 1 – 00193 Roma |
| Indirizzo telefonico | 06.45541300 |
| E-mail | amministrazione@microcredito.gov.it |
| PEC | microcreditoitalia@pec.it |
| Sito internet istituzionale | www.microcredito.gov.it |
| Codice Fiscale | 97538720588 |
| Partita IVA | n.a. |
| Natura | Ente Pubblico non economico |
| Legge Istitutiva | Legge 106/2011 |
| CCNL applicabile | Funzioni Centrali |
| Numero di dipendenti (al 2 dicembre 2024) | 2 |
| Codice Istat | 256169910000 |
| Codice IPA | enim-058 |
| Presidente | Dott. Mario Baccini |
| Direttore Generale/Segretario Generale | Dott. Riccardo Graziano |

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In linea con le previsioni del Decreto Ministeriale, il presente PIAO, in quanto redatto in forma semplificata, con riferimento alla sezione in oggetto, prevede la compilazione delle sole sottosezioni 2.2 Performance, e 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza

Sottosezione 2.2 Performance

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La performance è definita come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

L'Ente Nazionale per il Microcredito, avendo meno di 50 dipendenti, non sarebbe tenuto alla redazione di questa sezione. Tuttavia, come anticipato nelle premesse, si è scelto di compilarla egualmente

Gli obiettivi elaborati già ricalcano quanto richiesto, ovvero che si enucleino:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);



- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere;
- obiettivi operativi.

Per quanto riguarda gli obiettivi operativi, l'Ente si prefigge di realizzare in via prioritaria i seguenti obiettivi

Programmatici:

- a) Promozione del microcredito;
- b) Progettazione europea.
- c) Programmi di collaborazione con ministeri ed enti pubblici;
- d) Promozione di studi, ricerche e convegni;
- e) Promozione, perfezionamento ed attuazione protocolli di intesa.

Obiettivi di Performance: Si allegano il Piano integrato 2025-2027 contenente il Piano della Performance (Allegato 1)

Sottosezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

La sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012, che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del



miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

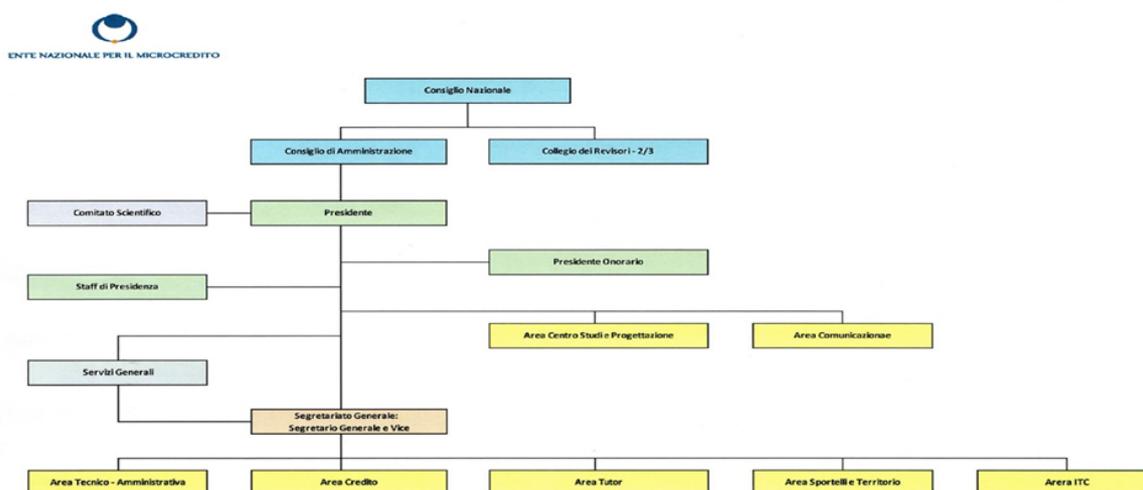
- Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure.
- Programmazione dell' attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l' accesso civico semplice e generalizzato.

Si allega il Piano integrato 2025-2025 contenente il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ed il Programma per la trasparenza e l' integrità (**Allegato 1**)

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 Struttura Organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall' Ente, indicando l' organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell' Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l' assegnazione dei servizi e gli uffici. Il Consiglio di Amministrazione dell' Ente, in data 22 novembre 2023 ha deliberato l' aggiornamento dell' organigramma, pubblicandolo ai sensi del D.lgs. n.33/2013 nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell' Ente:



3.1.1 – Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Si premette che l'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione; del resto, per questo motivo, in base agli obiettivi indicati dall' articolo 5 del DL n. 36/2022, convertito in Legge n. 79/2022, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Stante l' attuale numero dei dipendenti a tempo indeterminato dell' Ente Nazionale per il Microcredito, che al 31 dicembre 2024 consta di 2 unità a seguito, si demanda al successivo PIAO l' analisi degli



obiettivi per il miglioramento della salute di genere anche a seguito agli avvisi pubblici che verranno posti in essere nel corso dell'anno 2025.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

Nel rinviare a quanto disposto dall'Agenzia per l'Italia Digitale nell'ambito del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico, si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione, precisandosi che la programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

| Indicatore | Valore di partenza | Target I [^] anno | Target II [^] Anno | Target III [^] Anno |
|--|--------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| N. servizi online accessibili con SPID / n. totale servizi erogati | 0/1 | 0/1 | 0/1 | 0/1 |
| N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati | 0/1 | 0/1 | 0/1 | 0/1 |
| N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento | 0/0 | 0/0 | 0/0 | 0/0 |
| N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio | 2/2 | 8/8 | 8/8 | 8/8 |
| Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no) | no | si | si | si |
| Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita | 1/2 | 1/2 | 1/2 | 1/2 |
| Dipendenti abilitati alla connessione via VPN | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dipendenti con firma digitale | 2 | 3 | 3 | 3 |

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione, precisandosi al contempo che la programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

| Indicatore | Valore di partenza | Target I [^] anno | Target II [^] Anno | Target III [^] Anno |
|--|--------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui | -0,77 | -1 | -1,5 | -2 |
| Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia | 0 | 0 | 0 | 0 |



3.1.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale

La Formazione è opportunità e strumento di crescita professionale dell'individuo. Svolge un ruolo fondamentale nello stimolare e favorire lo sviluppo delle conoscenze, competenze e capacità progettuali, nonché di comportamenti innovativi con conseguente innalzamento dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi resi a cittadini e imprese.

Di seguito una tabella riepilogativa della formazione nel triennio 2025-207:

| INDICATORE | Valore di Partenza | Target 1° Anno | Target 2° Anno | Target 3° Anno |
|---|--------------------|----------------|----------------|----------------|
| Totale corsi di formazione | 1 | 3 | 3 | 3 |
| N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno /n. totale dei dipendenti in servizio | 2 | 8 | 8 | 8 |

Sottosezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, esclusivamente del dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi n. 124/2015 ed 81/2017), degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica e del CCNL enti locali firmato il 16 novembre 2022, a cui si rimanda.

Sottosezione 3.3 Piano Triennale del Fabbisogno del Personale

Premesso che il primo Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2024 è stato autorizzato nel novembre 2023, e che i successivi Piani Triennali del Fabbisogno del Personale 2022-2024 e 2023-2025 sono stati autorizzati a settembre 2024, nel corso dell'anno 2025 l'Ente Nazionale per il Microcredito potrà in essere 3 procedure concorsuali aventi ad oggetto: a) n.1 posto di personale dirigenziale di seconda fascia, a tempo indeterminato; e b) n. 3 unità di personale non dirigenziale area funzionari.

Nel corso dell'anno 2025 verranno predisposti i successivi Piani Triennali del Fabbisogno del Personale, d'intesa con le Pubbliche Amministrazioni preposte, per la piena attuazione della pianta organica dell'Ente.



SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Sebbene per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non sia prevista la compilazione della presente sezione, sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

I Dirigenti effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30 settembre di ogni anno indicando:

- la percentuale di avanzamento dell'attività;
- la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
- eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.

Alla conclusione dell'anno i Dirigenti effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.

Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.

Al 31 dicembre 2024 l'Ente non ha in organico la figura del Dirigente. Si demanda al prossimo PIAO l'attività di monitoraggio, espletate le procedure concorsuali sopra riportate.