

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**
- PIAO SEMPLIFICATO -
2022-2024

(art. 6 del D.L. n. 80/2021- DPR n. 81/2022 - Decreto n. 132/2022)

SOMMARIO

| | |
|--|----|
| Introduzione | 6 |
| Principio di gradualita' | 7 |
| Misure e azioni di accompagnamento | 8 |
| Premessa comune e introduttiva a tutte le Sezioni | 9 |
| Metodologia di integrazione e coordinamento | 10 |
| Contesti, evidenze derivanti dalle valutazioni di impatto dei contesti e dalla mappatura processi | 15 |
| Contenuti e struttura PIAO | 16 |
| PIAO semplificato nelle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti | 18 |
| Struttura di riferimento per il PIAO e attori interni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano | 19 |
| Attori esterni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano | 19 |
| Periodo di riferimento e modalità di aggiornamento | 20 |
| Informatizzazione, digitalizzazione, elaborazione e approvazione del PIAO | 20 |
| Canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del PIAO al personale | 20 |
| Invio PIAO al Ministero dell'economia e delle finanze | 21 |
| Pubblicazione PIAO sul sito internet e sul Portale PIAO | 21 |
| Architettura PIAO | 22 |
| Mappa delle fonti documentali del PIAO | 24 |
| SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE | 26 |

| | |
|--|-----------|
| 1.1. Dati identificativi: anagrafica | 26 |
| 1.2. Dati comuni a tutte le sezioni | 27 |
| 1.3. Altri dati e informazioni comuni a tutte le sezioni | 28 |
| SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | 30 |
| 2.1 Sottosezione di programmazione - Valore Pubblico | 32 |
| Accessibilita', fisica e digitale | 33 |
| Semplificazione e reingegnerizzazione dei processi | 33 |
| 2.2 Sottosezione di programmazione - Performance | 33 |
| 2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza | 33 |
| Coerenza con Valore Pubblico | 34 |
| 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 | 36 |
| Impatto del contesto esterno | 36 |
| Valutazione di impatto del contesto interno organizzativo, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo | 36 |
| Impatto contesto interno organizzativo | 36 |
| Evidenze Mappatura processi | 37 |
| Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure | 40 |
| 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 | 40 |
| SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | 41 |
| 3.1. Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa | 42 |
| Coerenza con Valore Pubblico | 43 |
| Interventi e azioni necessarie programmate nella sottosezione Valore Pubblico | 44 |
| Accessibilita', fisica e digitale | 44 |

| | |
|---|----|
| Semplificazione e reingegnerizzazione dei processi | 45 |
| Modello organizzativo | 46 |
| Organigramma | 46 |
| Livelli di responsabilità organizzativa fasce e profili di ruolo, ampiezza media delle unità organizzative | 46 |
| Specificità del modello organizzativo | 47 |
| 3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile | 47 |
| Coerenza con Valore Pubblico | 48 |
| Assenza modalità che pregiudicano la fruizione dei servizi a favore degli utenti | 50 |
| Rotazione del personale e criterio di prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza | 50 |
| Condizionalità e fattori abilitanti | 50 |
| Dotazione 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 | 51 |
| Piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente | 51 |
| Adempimenti al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta | 51 |
| Trend del lavoro agile | 52 |
| 3.2 Pari opportunità - Azioni positive e Uguaglianza di genere | 52 |
| Obiettivi di pari opportunità - Piano delle azioni positive e Piano per l'uguaglianza di genere | 52 |
| 3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale | 52 |
| Coerenza con Valore Pubblico | 54 |
| Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente | 55 |
| Programmazione strategica delle risorse umane | 56 |
| Capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa | 56 |
| Stima trend delle cessazioni dal servizio | 56 |
| Stima dell'evoluzione dei fabbisogni | 56 |

| | |
|--|----|
| Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse | 56 |
| Strategie di copertura del fabbisogno | 56 |
| 3.3 Formazione del personale | 57 |
| Coerenza con Valore Pubblico | 58 |
| Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze | 59 |
| Risorse interne ed esterne disponibili | 59 |
| Misure di incentivazione | 59 |
| Obiettivi e i risultati attesi della formazione | 60 |
| SEZIONE 4. MONITORAGGIO | 61 |
| ALLEGATI | 61 |

Introduzione

Il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha recato "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia".

L'articolo 6, comma 6, del citato decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che, per 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 anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **con più di cinquanta dipendenti**, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano:

- il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito "PIAO").

Al fine di adeguare il Piano alle esigenze delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, sono state previste:

- modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle amministrazioni suddette.

La riforma che ha determinato l'introduzione nel nostro ordinamento del PIAO ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di **massima semplificazione**, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

A tal fine, e in attuazione dell'articolo 6, comma 6, del citato decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, sono stati emanati, per portare a termine la riforma:

- il DPR 24 giugno 2022, n. 81 avente ad oggetto "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione*";
- il Decreto 30 giugno 2022 n. 132 avente ad oggetto il "*Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*".

Il processo di delegificazione che ha seguito il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, con approvazione del D.M. n. 30 giugno 2022 n. 132, ha introdotto il **Piano-tipo**, improntato a criteri di massima **semplificazione** e, per quanto concerne il contenuto,

a criteri di **sinteticità**. Al riguardo va tenuto presente che l'articolo 2, comma 1, seconda parte del Decreto ministeriale medesimo stabilisce che:

- *"Ciascuna sezione del Piano integrato di attività e organizzazione deve avere un **contenuto sintetico** e descrittivo delle relative azioni programmate secondo quanto stabilito dal presente decreto, per il periodo di applicazione del piano stesso, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi".*

Ciò premesso, il presente PIAO si conforma, integralmente, al Piano-tipo e ai relativi **criteri di semplificazione e di sinteticità**, assorbendo, nelle apposite Sezioni e Sottosezioni di pianificazione, di seguito descritte:

A) i Piani di cui alle seguenti disposizioni:

- 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 dei fabbisogni (articolo 6, commi 1, 4)
- Piano delle azioni concrete (articoli 60-bis e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 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)
- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio (articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244)

B) gli adempimenti inerenti ai Piani assorbiti, elencati nella precedente lettera A)

Principio di gradualità

Nell'attuare la riforma, e nel predisporre e approvare il PIAO, l'ente utilizza il **principio di gradualità**, in forza del quale il processo di integrazione e di coordinamento dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione, per attuare la massima semplificazione, viene avviato con il PIAO 2022-2024, e attuato pienamente a decorrere dal PIAO 2023-2025.

Misure e azioni di accompagnamento

Tenuto conto della complessità della riforma, che coinvolge tutta l'organizzazione e vasti settori di attività, i dirigenti, i responsabili P.O. nonché tutti i dipendenti vanno accompagnati e supportati sia nella fase di startup e di prima attuazione del PIAO sia nelle fasi successive di completamento e di attuazione della riforma.

Le misure e le azioni di accompagnamento all'introduzione e all'attuazione della riforma, da programmare e attuare nel prossimo triennio, sono molteplici.

Tra queste, riveste carattere strategico per l'ente:

- la formazione continua di tutti i dipendenti, con particolare riferimento ai dipendenti coinvolti nella elaborazione e approvazione del PIAO;
- il ricorso a strumento informatico ad hoc per lo sviluppo e la comunicazione dei contenuti del PIAO;
- l'attivazione dei servizi, presenti sul MePA, di supporto specialistico per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni con la funzione di affiancare gli uffici e i responsabili con specialisti in ambito PIAO (Valore Pubblico, performance, anticorruzione, personale, formazione, monitoraggi).

Premessa comune e introduttiva a tutte le Sezioni

L'ente, avendo meno di 50 dipendenti, approva il PIAO "semplificato", costituito dalle sole sezioni e sottosezioni indicate nel Modello di PIAO allegato al D.M. n.132/2022, per 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 anche in materia di diritto di accesso.

Obiettivo del PIAO è l'integrazione dei processi di pianificazione e programmazione e, in relazione a tale obiettivo, il presupposto logico dell'intero sistema delineato dal PIAO consiste nel:

- coordinamento delle diverse sezioni in cui il PIAO è articolato.

L'integrazione è la "chiave" che rende possibile la:

- semplificazione dei documenti di pianificazione e programmazione;
- ricomposizione degli obiettivi di performance con l'aumento di quelli finalizzati alla creazione di Valore Pubblico;
- complessiva riduzione degli obiettivi di performance non finalizzati alla creazione di Valore Pubblico.

L'integrazione è la "chiave" che si rende necessaria, altresì, per attuare la riforma o, meglio, la transizione amministrativa e, con essa, le transizioni digitale ed ecologica.

L'obiettivo dell'integrazione, nell'ambito del PIAO, introdotto nel nostro ordinamento, in attuazione delle Linee del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), finisce per rivoluzionare l'intero processo di programmazione strategica, in quanto:

- ri-orienta il processo verso gli obiettivi di Valore Pubblico attesi (outcome).

La conseguenza, inevitabile, è la necessità di ri-progettare il ciclo della performance su basi nuove:

- la performance deve costituire la "leva" per ri-orientare i comportamenti di tutti i dipendenti pubblici, a partire dai dirigenti, verso la "stella polare" del valore per i cittadini e per le imprese, facendo delle persone l'innescò del cambiamento.

Tenuto conto di quanto sopra, il nuovo processo di pianificazione e programmazione deve consentire all'ente di superare il rischio di possibili criticità nella progettazione e ricomposizione degli obiettivi, che possono essere - come evidenziato anche dalla Commissione tecnica per la performance - relative a:

- scarsa qualità degli obiettivi e degli indicatori, limitata programmazione economico-finanziaria, limitato coinvolgimento dei decisori chiave, limitata capacità di selezione dei contenuti rilevanti, sistemi controllo di gestione non ben sviluppati,

limitata attenzione al monitoraggio periodico, limitato ricorso a forme di valutazione esterna o partecipativa, coinvolgimento dell'OIV nelle attività di valutazione della performance organizzativa limitato e di taglio prevalentemente formale (performance organizzativa);

- elevato costo di sistema in caso di assegnazione di obiettivi a tutti, scarsa qualità dei processi di comunicazione degli obiettivi e stili direzionali inadeguati, bassa capacità di differenziazione tra le performance e tendenza al pieno conseguimento degli obiettivi, ritardi nella conclusione delle attività valutative, debole collegamento tra valutazione e altri processi di gestione del personale, criticità del collegamento diretto tra valutazione della performance e premialità economica (performance individuale).

Metodologia di integrazione e coordinamento

La metodologia per garantire l'integrazione della pianificazione e programmazione, e il coordinamento delle diverse sezioni e sottosezioni di contenuto sintetico in cui è articolato PIAO, è indicata nel BOX di seguito riportato.

BOX Metodologia di integrazione dei processi di pianificazione e programmazione e di coordinamento sezioni Valore Pubblico, Performance, Rischi corruttivi e trasparenza, Organizzazione, Pola, Piano dei fabbisogni, Piano della formazione

| INTEGRAZIONE E COORDINAMENTO | | | |
|---|--------------|------------------------------|--|
| Obiettivi Pubblico con impatto/outcome rilevante verificabile | Valore con e | Dimensioni di programmazione | <p>Coerenza</p> <p>con la creazione di Valore Pubblico Interventi, misure e azioni per garantire la coerenza</p> <p>Annualità</p> |

| | | | |
|---|---|---|---|
| <p>Obiettivi generali e specifici</p> <p>Rischi corruttivi e trasparenza</p> | <p>obiettivi ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013</p> <p>obiettivi indicati nei Piani nazionali 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</p> | <p>- obiettivi di performance per la mitigazione del rischio di corruzione correlati agli obiettivi di Valore Pubblico</p> <p>- obiettivi di performance per il miglioramento della trasparenza correlati agli obiettivi di Valore Pubblico</p> | <p>Avvio: PIAO 2022-2024</p> <p>Completamento: PIAO 2023-2025</p> |
| <p>Obiettivi generali e specifici</p> <p>Organizzazione</p> | <p>obiettivi di efficienza dell'organigramma; obiettivi di efficienza dei livelli di responsabilità organizzativa, con riferimento al n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);</p> <p>obiettivi di efficienza organizzativa con riferimento all'ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;</p> <p>obiettivi di efficienza con riferimento ad altre eventuali specificità del modello organizzativo, in relazione agli eventuali interventi e azioni necessarie per assicurare</p> | <p>- obiettivi di performance organizzativi per l'efficienza organizzativa correlati agli obiettivi di Valore Pubblico</p> | <p>Avvio: PIAO 2022-2024</p> <p>Completamento: PIAO 2023-2025</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | la sua coerenza rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico identificati. | | |
| Obiettivi generali e specifici Lavoro agile | obiettivi per lo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro); obiettivi per condizionalità e fattori abilitanti delle misure organizzative per il lavoro agile; obiettivi per condizionalità e fattori abilitanti piattaforme tecnologiche; obiettivi per condizionalità e fattori abilitanti competenze professionali; obiettivi all'interno dell'amministrazione, riferiti ai sistemi di misurazione della performance; obiettivi riferiti ai contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione). | - obiettivi di performance per il miglioramento dell'efficienza e efficacia del lavoro in termini di qualità percepita del lavoro agile, di riduzione delle assenze, di customer/user satisfaction per servizi campione, correlati agli obiettivi di Valore Pubblico | Avvio: PIAO 2022-2024 Completamento: PIAO 2023-2025 |
| Obiettivi generali e specifici Azioni positive | obiettivi di benessere organizzativo obiettivi di regolazione (Linee guida finalizzate al contrasto di discriminazioni) | - obiettivi di performance per il miglioramento del benessere organizzativo e al contrasto di | Avvio: PIAO 2022-2024 |

| | | | |
|--|---|---|---|
| | <p>obiettivi di gestione del rischio stress-lavoro correlato</p> <p>obiettivi di conciliazione vita -lavoro</p> | <p>discriminazioni, del rischio stress-lavoro correlato e per la conciliazione vita-lavoro correlati agli obiettivi di Valore Pubblico</p> | <p>Completamento: PIAO 2023-2025</p> |
| | | | |
| <p>Obiettivi generali e specifici</p> <p>Formazione</p> | <p>obiettivi di definizione priorità strategiche in termini di riqualificazione delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;</p> <p>obiettivi di definizione priorità strategiche in termini di potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;</p> <p>obiettivi di definizione risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;</p> <p>obiettivi per incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);</p> | <p>- obiettivi di performance per la riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, per l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale, per la riqualificazione e potenziamento delle competenze dei dipendenti correlati agli obiettivi di Valore Pubblico</p> | <p>Avvio: PIAO 2022-2024</p> <p>Completamento: PIAO 2023-2025</p> |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>obiettivi per incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);</p> <p>gli obiettivi per la formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo;</p> <p>gli obiettivi per la formazione in termini di riqualificazione e potenziamento del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.</p> | | |
|--|---|--|--|

Per tutte le sezioni e sottosezioni, la coerenza con la creazione di Valore Pubblico richiede i seguenti ulteriori interventi, misure, e azioni trasversali:

- coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi
- semplificazione, informatizzazione e digitalizzazione dei processi, inclusi i processi di pianificazione e i documenti di programmazione relativamente alla sezione e sottosezione in esame
- impatto obiettivi su altri ambiti della programmazione

Contesti ed evidenze derivanti dalle valutazioni di impatto dei contesti e dalla mappatura processi

Il nuovo processo di pianificazione e programmazione integrata deve consentire all'ente di analizzare, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), n. 1), 2), e 3) del DM 132/2022, in quale modo:

- l'impatto del contesto esterno può favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- l'impatto del contesto interno può influenzare l'esposizione a rischio corruttivo.

Secondo quanto testualmente disposto dal Piano-Tipo, allegato D.M. n. 30 giugno 2022 n. 132:

- le evidenze derivanti dalle analisi sopra citate costituiscono parte integrante della premessa comune e introduttiva dell'intero PIAO, unitamente alle evidenze derivanti dalla mappatura dei processi.

Ai fini di dedurre le evidenze, va rilevato e analizzato il contesto esterno ed interno e va effettuata la mappatura dei processi. Per tale rilevazione, analisi e mappatura, si rinvia alla sottosezione rischi corruttivi e trasparenza. Nel BOX di seguito si riportano i dati delle evidenze.

BOX Evidenze valutazioni impatto e mappatura

| TIPOLOGIA | EVIDENZE ¹ |
|-----------|-----------------------|
|-----------|-----------------------|

¹ Esempi di evidenze per la valutazione di impatto dei contesti sono: rilevazione nuove aree di rischio da rilevare; identificazione nuovi eventi rischiosi; elaborazione misure di prevenzione specifiche. Esempi di evidenze per la mappatura dei processi sono: duplicazioni, ridondanze, inefficienze, inefficienza allocativa e finanziaria, inefficacia, scarsa/insufficiente produttività, scarsa/insufficiente qualità dei servizi erogati.

| VALUTAZIONE DI IMPATTO | (quali conclusioni si ricavano dalla valutazione dell'impatto e dalla mappatura dei processi?) |
|--|--|
| Valutazione di impatto del contesto esterno | |
| Valutazione di impatto del contesto interno | area di rischio lavoro agile; eventi rischiosi nella prestazione del lavoro agile; misure di prevenzione specifiche collegati a tali eventi; |
| Mappatura dei processi con particolare riferimento ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti ad incrementare il Valore Pubblico | |

Contenuti e struttura PIAO

Il PIAO deve conformarsi alla **struttura** e alle **modalità redazionali** indicate nel D.M. 30 giugno 2022 n. 132 e al Piano-Tipo allegato al D.M. medesimo.

Per effetto di tale conformazione, il PIAO:

- a) contiene:
 - la Premessa comune e introduttiva contenente le evidenze delle valutazioni di impatto e della mappatura dei processi;
- b) è suddiviso nelle seguenti sezioni:
 - **sezione 1 Scheda anagrafica**
 - **sezione 2 Valore Pubblico, performance e anticorruzione**
 - **sezione 3 Organizzazione e capitale umano**

- **sezione 4 Monitoraggio**

Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a:

- specifici ambiti di attività amministrative e gestionali.

Come in precedenza rilevato, ciascuna sezione deve avere:

- **contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate**, secondo quanto stabilito dal citato decreto, per il periodo di applicazione del Piano stesso, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.

Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali, fermo restando che:

- sono esclusi dal PIAO 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;
- sono assorbiti nel PIAO, per gli enti locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Ciò premesso, va tuttavia tenuto presente che, per il PIAO 2022-2024, relativamente all'anno 2022, i Piani assorbiti dal PIAO risultano essere già stati approvati e in corso di esecuzione.

Per l'effetto, il PIAO 2022-2024 non può non risentire, sia nell'architettura sia nei contenuti, dello stato attuale della pianificazione.

Conseguentemente, i piani assorbiti vengono considerati allegati al PIAO 2022-2024, approvato nella annualità 2022.

PIAO semplificato nelle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti

Sono previste semplificazioni per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti:

A) relativamente alla Sezione **Valore Pubblico, Performance e Rischi corruttivi e trasparenza**. In particolare, per quanto concerne la sottosezione:

- Valore pubblico, i relativi contenuti rilevano solo ai fini della sezione Organizzazione, e limitatamente agli interventi e azioni programmate;
- Performance, i relativi contenuti non rilevano ai fini del PIAO;
- Rischi corruttivi e trasparenza, le amministrazioni suddette procedono, per quanto concerne la *mappatura dei processi*, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del Decreto Ministeriale che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:
 - a) autorizzazione/concessione;
 - b) contratti pubblici;
 - c) concessione ed erogazione;
 - d) concorsi e prove selettive; di sovvenzioni, contributi;
 - e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di raggiungimento degli obiettivi di performance a maggiore rilievo per il protezione del Valore Pubblico.

L'aggiornamento, nel triennio di vigenza della sezione, avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti, o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche di obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano viene aggiornato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

B) relativamente alla Sezione **Organizzazione e capitale umano**, e per quanto concerne la sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale, sono tenute alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione 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.

C) relativamente alla Sezione **Monitoraggio**, la programmazione della sezione medesima non è prevista per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Struttura di riferimento per il PIAO e attori interni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano

Fermo restando che il vertice politico riveste un ruolo attivo nel processo di pianificazione integrata, la struttura di riferimento per il PIAO è identificata nella seguente struttura di natura funzionale:

- conferenza dei dirigenti/responsabili di posizione organizzativa, funzionalmente operanti sotto il coordinamento del massimo organo dirigenziale di vertice o del dirigente/responsabile designato per ricoprire tale ruolo e funzione.

La struttura di riferimento del PIAO, costituita dal massimo organo di vertice amministrativo e dai Dirigenti/responsabili P.O., costituisce il *gruppo di lavoro trasversale* alle funzioni performance, bilancio, personale, anticorruzione, digitalizzazione indicato anche dal Dipartimento della funzione pubblica come attore interno protagonista dell'elaborazione, dell'approvazione e dell'attuazione del PIAO.

Attori esterni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano

Il coinvolgimento degli stakeholder è considerato strategico nel nuovo processo, integrato, di pianificazione e programmazione strategica.

Il BOX di seguito riportato identifica gli stakeholder che hanno partecipato al processo di elaborazione del PIAO e i relativi suggerimenti/proposte.

BOX stakeholder

| Stakeholder | Tipologia | Suggerimento/proposta | Esito (accolto/non accolto/parzialmente accolto) |
|-------------|-----------|-----------------------|---|
| | | | |

Periodo di riferimento e modalità di aggiornamento

Il PIAO, predisposto con l'apporto partecipativo dai soggetti in precedenza indicati, copre il periodo di un triennio e viene aggiornato annualmente e pubblicato entro il 31 gennaio.

Informatizzazione, digitalizzazione, elaborazione e approvazione del PIAO

Il PIAO è stato predisposto:

- con ricorso² a strumento informatico appositamente dedicato e costituito da piattaforma telematica in cloud di tipo process service;
- in formato esclusivamente digitale;
- dalla struttura di riferimento per il PIAO.

L'organo di indirizzo politico ha approvato il documento di programmazione integrata con provvedimento deliberativo in atti.

Canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del PIAO al personale

Dopo l'approvazione da parte dell'organo di indirizzo politico, viene assicurata:

- la comunicazione a tutti i dirigenti/P.O. e a tutti i dipendenti attraverso i canali di comunicazione ritenuti più adeguati;
- la massima diffusione con pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale;
- la formazione sui contenuti del PIAO, al fine della esatta esecuzione.

BOX comunicazione ai dipendenti

| Strumenti | destinatari |
|-----------|-------------|
|-----------|-------------|

² Questa informazione va eliminata nel caso di assenza di strumento informatico appositamente dedicato.

| | |
|--|------------|
| Intranet / comunicazioni interne | dipendenti |
| Pubblicazione sul portale PIAO e sul sito internet | cittadini |

Invio PIAO al Ministero dell'economia e delle finanze

Ai fini di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'ente invia il Piano dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del medesimo decreto legislativo ovvero la corrispondente sezione del PIAO, al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per le necessarie verifiche sui relativi dati.

Pubblicazione PIAO sul sito internet e sul Portale PIAO

Il Piano viene portato alla conoscenza della cittadinanza, degli stakeholders e dei soggetti a qualunque titolo coinvolti nell'attività dell'amministrazione mediante i seguenti strumenti e canali di diffusione.

BOX diffusione al pubblico

| Strumenti/canali | destinatari |
|--|---|
| pubblicazione PIAO e relativi aggiornamenti, entro il 31 gennaio di ogni anno, nel sito internet istituzionale | cittadinanza, stakeholders e soggetti a qualunque titolo coinvolti nell'attività dell'amministrazione |
| pubblicazione sul Portale Dipartimento attivo, dal luglio 2022 - Portale PIAO | |

| | |
|--|--|
| (https://piao.dfp.gov.it/) entro il 31 gennaio di ogni anno | |
|--|--|

Architettura PIAO

BOX architettura PIAO

| SEZIONE | SOTTOSEZIONE | FONTI DOCUMENTALI DI RIFERIMENTO |
|---|-------------------------|---|
| PREMESSA COMUNE E INTRODUTTIVA | | |
| 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | COMUNE DI FLUMERI (AV) | Dati comuni contenuti negli strumenti di pianificazione |
| 2. ANTICORRUZIONE | 2.1 Valore Pubblico | Linee strategiche e di mandato Documento unico di programmazione (DUP) - sezione strategica e operativa |
| | 2.2 Performance | Piano della performance Piano delle azioni positive |
| | 2.3 Rischi corruttivi e | Piano triennale di prevenzione |

| | | |
|-----------------------------------|---|--|
| | trasparenza | della corruzione |
| 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | 3.1 Struttura organizzativa | Documento unico di programmazione (DUP) - sezione strategica |
| | 3.2 Organizzazione del lavoro agile | POLA con Allegati Disciplina del lavoro agile, schema accordo individuale, disciplinare informatico Mappatura delle attività Piano azioni digitali Progetti di digitalizzazione |
| | 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale | Documento unico di programmazione (DUP) - sezione operativa; Piano triennale dei fabbisogni |
| | 3.3 Formazione del personale | Piano della formazione |
| 4 MONITORAGGIO | | Monitoraggi anticorruzione Sistema di misurazione e valutazione della performance Relazione sulla performance Relazione sullo Stato di Salute |

Mapa delle fonti documentali del PIAO

Ai fini della elaborazione del PIAO 2022-2024, va tenuto conto della circostanza che le disposizioni attuative dell'art. 6 del Decreto legge 80/2021 sono state rinviate con il d.l. 30 dicembre 2021, n. 228 (il c.d. "Decreto Milleproroghe") al 30 aprile 2022 e, successivamente, al 30 giugno 2022 e, infine al 31.12 2022, con la conseguenza che:

- per l'anno 2022, risultano già essere stati approvati o, comunque, sono in corso di approvazione i Piani assorbiti dal PIAO;
- per l'anno 2022, sono stati attuati gli adempimenti previsti dai Piani assorbiti dal PIAO, già approvati e in corso di esecuzione.

BOX mappa fonti documentali 2022

| FONTE DOCUMENTALE | ATTO DI APPROVAZIONE 2022 | LINK AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE |
|---|----------------------------------|--|
| Piano delle azioni positive e Piano delle azioni concrete | Delibera 97/2022 del 02/05/2022 | Home > Amm. Trasparente > Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) |
| Piano triennale di prevenzione della corruzione | Delibera 58/2022 del 23/03/2022 | Home > Amm. trasparente > Altri Contenuti > Prevenzione della corruzione e della trasparenza |
| Piano organizzazione lavoro agile (POLA) | Delibera 239/2022 del 16/11/2022 | Home > Amm. trasparente > Atti generali > Documenti di |

| | | |
|------------------------|----------------------------------|--|
| | | programmazione strategico-gestionale > POLA |
| Piano della formazione | Delibera 242/2022 del 16/11/2022 | Home > Amm. trasparente > Atti generali > Documenti di programmazione strategico- gestionale > Piano della formazione |

La mappa delle fonti documentali di riferimento del PIAO evidenzia che:

- per l'anno 2022, tutte le Sezioni e Sottosezioni sono "coperte" con Piani già approvati.

Conseguentemente, i contenuti del PIAO devono tenere conto della pianificazione già approvata, che viene "recepita" attraverso la:

- tecnica del rinvio ai singoli documenti di pianificazione.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

La sezione include tutti i dati identificativi dell'ente, che sono comuni a tutte le Sezioni e Sottosezioni del PIAO.

I dati identificativi sono riepilogati nel BOX sotto indicato e sono stati selezionati in relazione alle:

- esigenze delle Sezioni successive.

Si tratta di una sintesi riepilogativa dell'identità dell'ente, di seguito riportata in relazione a natura, compiti, funzioni istituzionali e politiche.

1.1. Dati identificativi: anagrafica

BOX Dati identificativi ente

| | |
|--|--|
| Denominazione ente | COMUNE DI FLUMERI (AV) |
| P.Iva e Codice Fiscale | 01602920645 - 81000510644 |
| Legale rappresentante | LANZA ANGELO ANTONIO |
| Massimo organo dirigenziale di vertice | SEGRETARIO COMUNALE |
| Indirizzo ente | VIA G. OLIVIERI N.1 |
| Numero di Telefono dell'Ente | 0825443013 |
| Indirizzo email dell'Ente | protocollo@comunediflumeri.it |

| | |
|----------------------------|---|
| Indirizzo P.E.C. dell'Ente | protocolloflumeri@pec.it |
| Cod IPA | c_d638 |
| Tipologia | Pubbliche Amministrazioni |
| Categoria | COMUNE |
| Natura Giuridica | ENTE LOCALE |
| Attività Ateco | Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali |
| Sito Internet dell'Ente | www.comunediflumeri.it |
| Social Network | |
| Servizi digitali | |

1.2. Dati comuni a tutte le sezioni

BOX dati comuni

| | |
|-------------------------|--------------|
| Struttura organizzativa | Arete n. |
| | Settori n. 4 |

| | |
|---|--------------|
| | Uffici n. 6 |
| Dipendenti (consistenza personale al 31 dicembre dell'anno precedente) | n. 5 |
| | n. dirigenti |
| | n. 4 P.O. |
| Azioni positive | n. |
| Riduzione assenze | % |
| Altri indicatori di efficienza | descrizione |
| Qualità percepita dei servizi | descrizione |
| Indagini di customer | n. |
| | |

1.3. Altri dati e informazioni comuni a tutte le sezioni

BOX altri dati scheda anagrafica

| Dati | descrizione |
|------|-------------|
| | |
| | |

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

I contenuti della presente sezione di programmazione sono semplificati, avendo l'ente meno di 50 dipendenti.

a) Valore Pubblico: questa sottosezione, per gli enti con meno di 50 dipendenti, non costituisce contenuto del PIAO, secondo quanto disposto dal PIAO-Tipo allegato Decreto 30 giugno 2022 n. 132 .

Tuttavia, gli interventi e le azioni programmate in questa sezione devono essere riportati nella sezione Organizzazione.

Si tratta, conseguentemente, di definire tali interventi e azioni programmate, tenuto conto dei contenuti della sezione.

Quest'ultima ha per oggetto:

- 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 amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- 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.

Ciò premesso, in attuazione del Decreto 30 giugno 2022 n. 132 e dell'obbligo di indicare nella sezione Organizzazione gli interventi e le azioni programmate, la presente sezione ha per oggetto esclusivamente:

- le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- 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.

b) Performance: questa sottosezione, per gli enti con meno di 50 dipendenti, non costituisce contenuto del PIAO, secondo quanto disposto dal PIAO-Tipo allegato al Decreto 30 giugno 2022 n. 132 .

c) Rischi corruttivi e trasparenza: la sottosezione 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 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

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;
- 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi natura e 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 amministrazioni delle misure previste dalla legge n.190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- 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 3 organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

Si applicano ai contenuti della sezione le semplificazioni elencate nel paragrafo "PIAO semplificato nelle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti".

2.1 Sottosezione di programmazione - Valore Pubblico

CONTENUTO SINTETICO E DESCRITTIVO DELLE ATTIVITÀ PROGRAMMATE

In questa sottosezione l'ente definisce:

1. le **modalità e le azioni** finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la **piena accessibilità, fisica e digitale**, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
2. **l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare** anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Ciò premesso, per l'anno in corso 2022, i contenuti di questa sezione sono definiti, **in attuazione del principio di gradualità**, con parziale rinvio ai seguenti documenti, già approvati e in atti:

- **Documento unico di programmazione (DUP) - sezione operativa**

Accessibilità, fisica e digitale

Con riferimento alla delineata strategia di Valore Pubblico, i dati che indicano le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, sono inseriti nei Piani già approvati per l'anno 2022 (es. DUP) e, per le annualità successive, nel PIAO 2023-2025 e successivi.

Semplificazione e reingegnerizzazione dei processi

Con riferimento alla delineata strategia di Valore Pubblico, i dati che identificano i processi e le procedure da semplificare e da reingegnerizzazione sono inseriti nei Piani già approvati per l'anno 2022 (es. DUP).

2.2 Sottosezione di programmazione - Performance

CONTENUTO SINTETICO E DESCRITTIVO DELLE ATTIVITÀ PROGRAMMATE

Questa sottosezione, per gli enti con meno di 50 dipendenti, non costituisce contenuto del PIAO, secondo quanto disposto dal PIAO-Tipo allegato al Decreto 30 giugno 2022 n. 132.

2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza

CONTENUTO SINTETICO E DESCRITTIVO DELLE ATTIVITÀ PROGRAMMATE

Le semplificazioni, che si applicano ai contenuti della sezione e sono elencate nel paragrafo "*PIAO semplificato nelle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti*", vengono adottate a decorrere dal 2023, nell'ambito del PIANO 2023-2025, essendo già stato approvato, ed essendo in corso di attuazione, il PTPCT 2022-2024.

Ciò premesso, per l'anno in corso 2022, i contenuti di questa sezione sono definiti, **in attuazione del principio di gradualità**, con parziale rinvio ai seguenti documenti, già approvati e in atti:

- **Piano di prevenzione della corruzione e programma della trasparenza - PTPCT**

In attuazione del Decreto n. 132/2022, e del citato principio di gradualità, la programmazione integrata viene quindi avviata relativamente alla implementazione dei contenuti del PTPCT con la descrizione delle valutazioni di impatto del contesto esterno ed interno e delle evidenze derivanti dalla mappatura dei processi gestionali con rinvio, per il completamento della programmazione integrata medesima, al PIAO 2023-2025 e annualità successive.

Viene assicurata, secondo la nuova logica della programmazione integrata, la coerenza dei diversi ambiti di programmazione, al fine di assicurare il necessario coordinamento della pianificazione.

Coerenza con Valore Pubblico

Al fine di rendere coerente con il Valore Pubblico il contenuto della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, sono necessari:

- gli obiettivi di performance per la mitigazione del rischio di corruzione correlati agli obiettivi di Valore Pubblico;
- gli obiettivi di performance per il miglioramento della trasparenza correlati agli obiettivi di Valore Pubblico;
- il coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi;

- lo sviluppo degli obiettivi di semplificazione, informatizzazione e digitalizzazione dei processi, inclusi i processi di pianificazione e programmazione e del documento di programmazione.

| Misure e azioni per la coerenza con Valore Pubblico | Descrizione |
|---|--|
| obiettivi di performance per la mitigazione del rischio di corruzione correlati agli obiettivi di Valore Pubblico | Tutte le misure di carattere generale e le misure specifiche individuate dall'Ente |
| gli obiettivi di performance per il miglioramento della trasparenza correlati agli obiettivi di Valore Pubblico | Tutte le misure di carattere generale e le misure specifiche individuate dall'Ente |
| coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi | Tutte le misure di carattere generale e le misure specifiche individuate dall'Ente |
| sviluppo degli obiettivi di semplificazione, informatizzazione e digitalizzazione dei processi, inclusi i processi di pianificazione e programmazione e del documento di programmazione | Tutte le misure di carattere generale e le misure specifiche individuate dall'Ente |
| impatto obiettivi su altri ambiti della programmazione | Tutte le misure di carattere generale e le misure specifiche individuate dall'Ente |
| | |

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

Impatto del contesto esterno

Facendo riferimento ai dati dell'analisi del contesto esterno, contenuti nel PTPCT già approvato, e in corso di attuazione, viene di seguito effettuata la valutazione di impatto consistente nella verifica, prognostica, se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'ente si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

BOX Valutazione impatto contesto esterno

| TIPO DI VALUTAZIONE DI IMPATTO | DESCRIZIONE IMPATTO |
|---|---------------------------------------|
| Valutazione di impatto del contesto esterno | Come da PTPCT già approvato e in atti |

Valutazione di impatto del contesto interno organizzativo, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo

Impatto contesto interno organizzativo

Facendo riferimento ai dati dell'analisi del contesto interno organizzativo, contenuti nel PTPCT già approvato, e in corso di attuazione, viene di seguito effettuata la valutazione di impatto consistente nella verifica, prognostica, se la mission dell'ente

e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni rilevate, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.

BOX Valutazione impatto contesto interno (organizzativo)

| TIPOLOGIA VALUTAZIONE DI IMPATTO | DESCRIZIONE IMPATTO |
|---|--|
| Valutazione di impatto del contesto interno | L'impatto come da PTCPT già approvato e in atti come si desume |

Evidenze Mappatura processi

L'avvio della programmazione integrata, per l'anno 2022, viene assicurata attraverso l'implementazione dei contenuti del Piano anticorruzione, già provato, con i dati relativi alle evidenze della mappatura dei processi gestionali; tali dati sono riportati nel seguente BOX.

BOX Evidenze mappatura processi

| EVIDENZE | Descrizione |
|--|--|
| Mappatura dei processi con particolare riferimento ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti ad incrementare il Valore Pubblico (art. 3 comma 1 lett. c n. 2 DM n. 81/2022) | Come si desumono dal PTCPT già approvato |

Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio). I dati dell'identificazione degli eventi rischiosi, dell'analisi dei rischi, della ponderazione dei rischi nonché di dati della Metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio e i dati della valutazione dei rischi sono contenuti nel PTPCT, per l'anno 2022 e, per le annualità successive, vengono riportati negli Allegati al PIAO 2023-2025 e successivi aggiornamenti (allegato relativo al Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi), con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il Valore Pubblico.

Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa

Individuati i rischi corruttivi, l'ente programma le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati.

Il processo di gestione del rischio si conclude con la fase del trattamento.

Si tratta della fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi (Aggiornamento 2015 al PNA).

La progettazione di misure organizzative è funzionale al trattamento del rischio.

Il trattamento consiste nel procedimento "per modificare il rischio".

In concreto, il trattamento è finalizzato a individuare e valutare misure per neutralizzare o ridurre il rischio di corruzione.

Fermo restando che il RPCT deve stabilire le "priorità di trattamento" in base ai criteri in precedenza indicati (livello di rischio, obbligatorietà della misura, impatto organizzativo e finanziario della misura stessa), le misure generali e trasversali nonché le misure specifiche e la loro implementazione sono identificate nel PTPCT.

1. MISURE GENERALI

In primo luogo vengono programmate le misure generali con le relative misure e azioni, indicatori e target, con particolare riguardo alle misure collegate agli obiettivi di Valore Pubblico.

2. MISURE SPECIFICHE

Oltre a tali misure, vanno programmate le misure specifiche, con le relative misure e azioni, indicatori e target, con particolare riguardo alle misure collegate agli obiettivi di Valore Pubblico.

Le misure specifiche includono le misure di carattere trasversale, come:

- la digitalizzazione e informatizzazione dei processi, incluso il processo di gestione del rischio di corruzione;
- l'informatizzazione e l'automazione dei processi che consente, per tutte le attività dell'amministrazione, la tracciabilità dello sviluppo del processo nonché la tracciabilità documentale del processo decisionale, e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase a rischio e azione;
- l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali per far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi;
- gli strumenti di controllo e vigilanza sulle società ed sugli enti nei confronti dei quali sussiste il controllo da c.d. vincolo contrattuale sui modelli organizzativi, di gestione e di controllo ai sensi del D.Lgs. n.231/2001, integrati con le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

I dati del trattamento dei rischi e alla programmazione delle misure sono stati riportati nel PTPCT, per l'anno 2022 e, per le annualità successive, vengono riportati negli Allegati al PIAO, 2023-2025 e successivi aggiornamenti (allegato relativo al Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi), con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il Valore Pubblico.

Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure

Il contenuto di questo paragrafo viene dettagliato nella "sezione 4. Monitoraggio"

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

I dati della programmazione della trasparenza e del Monitoraggio delle misure organizzative per garantire l' accesso civico semplice e generalizzato sono stati riportati nel PTPCT per l' anno 2022, mentre per le annualità successive vengono riportati negli Allegati al PIAO 2023-2025 e successivi aggiornamenti (Allegato - Obblighi di pubblicazione - Flussi attività trasparenza con indicazione responsabili trasmissione e pubblicazione), con focus agli obblighi di trasparenza per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il Valore Pubblico.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

CONTENUTO SINTETICO E DESCRITTIVO DELLE ATTIVITÀ PROGRAMMATE

La presente sezione ha un contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal DM 132/2022, per il periodo di applicazione del PIAO, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessita', alla fissazione di obiettivi temporali intermedi. La sezione è ripartita nelle seguenti Sottosezioni di programmazione:

a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate nella sottosezione Valore Pubblico (articolo 3, comma 1, lettera a) D.M. 132/2022);

b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, 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. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere: 1) 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; 2) 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; 3) l'adozione 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; 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: 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,

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; 4) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate; 5) 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.

3.1. Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa

In questa sezione, l'ente illustra:

- **gli interventi e le azioni necessarie programmate nella sottosezione Valore Pubblico** (articolo 3, comma 1, lettera a) D.M. 132/2022)
- il **modello organizzativo** adottato:
 - organigramma;
 - livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
 - 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.

Ciò premesso, per l'anno in corso 2022, i contenuti di questa sezione sono definiti, **in attuazione del principio di gradualità**, con parziale rinvio ai seguenti documenti, già approvati e in atti:

- **Documento unico di programmazione (DUP)**

In attuazione del Decreto n. 132/2022, e del citato principio di gradualità, la programmazione integrata viene quindi avviata

relativamente alla descrizione, sintetica, di alcune attività programmate per ambito performance, con rinvio, per il completamento della programmazione integrata medesima, al PIAO 2023-2025 e annualità successive.
Viene assicurata, secondo la nuova logica della programmazione integrata, la coerenza dei diversi ambiti di programmazione, al fine di assicurare il necessario coordinamento della pianificazione.

Coerenza con Valore Pubblico

Al fine di rendere coerente con il Valore Pubblico il contenuto della sottosezione organizzazione, sono necessari:

- obiettivi di performance organizzativi per l'efficienza organizzativa correlati agli obiettivi di Valore Pubblico;
- il coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi;
- lo sviluppo degli obiettivi di semplificazione, informatizzazione e digitalizzazione dei processi, inclusi i processi di pianificazione e programmazione e del documento di programmazione.

| Misure e azioni per la coerenza con Valore Pubblico | Descrizione |
|---|--|
| obiettivi di performance organizzativi per l'efficienza organizzativa correlati agli obiettivi di Valore Pubblico | Integrare negli obiettivi di Performance le misure Anticorruzione, le misure e le azioni per POLA per pari opportunità ed assenza di discriminazioni e per la gestione delle risorse umane e la formazione |
| coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi | Individuazione soluzioni innovative da programmare nel 2023 |

| | |
|---|--|
| sviluppo degli obiettivi di semplificazione, informatizzazione e digitalizzazione dei processi, inclusi i processi di pianificazione e programmazione e del documento di programmazione | Misure e azioni da programmare nel 2023 |
| impatto obiettivi su altri ambiti della programmazione | L'impatto è relativo ai diversi ambiti della programmazioni inclusi nelle sezioni PIAO |
| | |

Interventi e azioni necessarie programmate nella sottosezione Valore Pubblico

Accessibilità, fisica e digitale

Con riferimento alla delineata strategia di Valore Pubblico, i dati che indicano le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale sono inseriti nei Piani già approvati per l'anno 2022 (es. DUP) e, per le annualità successive, nel PIAO 2023-2025 e successivi.

BOX Modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale

| Accessibilità fisica (descrizione) | Modalità e Azioni (descrizione) | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------------|------------------------------------|------|------|------|
| Ascensore | Accessibilità online | x | x | x |
| | | | | |

| Accessibilità digitale (descrizione) | Modalità e Azioni (descrizione) | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------------------------------------|------|------|------|
| | | | | |
| | | | | |

Per l'anno 2022, vengono indicate nel PIAO 2022-2024 alcune modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, per obiettivi che creano valore pubblico, al fine di avviare, secondo il principio di gradualità, la programmazione integrata in attuazione del D.M. 132/2022. Si rinvia al PIAO 2023-2025 per l'indicazione di tutte modalità e le azioni.

Semplificazione e reingegnerizzazione dei processi

Con riferimento alla delineata strategia di Valore Pubblico, i dati che identificano i processi e le procedure da semplificare e da reingegnerizzazione sono inseriti nei Piani già approvati per l'anno 2022 (es. DUP).

Per le annualità successive, i dati dei processi e delle procedure da semplificare e da reingegnerizzazione, inclusi i processi anche in materia di diritto di accesso, anche mediante il ricorso alla tecnologia, e sulla base della consultazione degli utenti, sono inseriti nel PIAO 2023-2025 e successivi. Nel PIAO 2023-2025, i processi e le procedure da semplificare e da reingegnerizzazione sono definiti secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale (art. 6 c. 2 lett. e) del D.L. n. 80/2021), attraverso una chiave di lettura data dagli obiettivi strategici SES e dai programmi operativi SEO del DUP 2022-2024.

BOX Elenco Processi e procedure da semplificare e rigenerazione

| Processi e procedure da semplificare e rigenerazione (descrizione) | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| Programmazione 2023 - 2025 | | | |
| | | | |
| | | | |

L'elenco completo delle procedure da semplificare e reingegnerizzare è contenuto nel PIAO 2023-2025, a cui si rinvia.

Modello organizzativo

Il modello organizzativo dell'ente è organizzato in base alle disposizioni di legge e di Regolamento interno. La descrizione e la rappresentazione del modello organizzativo è contenuta nei Piani già approvati per l'anno 2022 e, segnatamente, nel DUP, a cui si rinvia.

Organigramma

Le disposizioni di legge e di Regolamento interno, per la formazione dell'organigramma restituiscono la rappresentazione grafica contenuta nei Piani già approvati per l'anno 2022 e, segnatamente, nel PTPCT, a cui si rinvia.

Livelli di responsabilità organizzativa, fasce e profili di ruolo, ampiezza media delle unità organizzative

I livelli di responsabilità organizzativa, le fasce, i profili di ruolo, nonché l'ampiezza media delle unità organizzative sono contenuti nei Piani già approvati per l'anno 2022 e, segnatamente, nel POLA e/o nel piano dei fabbisogni, a cui si rinvia.

Specificità del modello organizzativo

Le specificità del modello organizzativo sono descritte nei Piani già approvati per l'anno 2022 e, segnatamente, nel DUP, a cui si rinvia.

3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

CONTENUTO SINTETICO E DESCRITTIVO DELLE ATTIVITÀ PROGRAMMATE

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché 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, legati allo sviluppo di modelli innovativi, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro), adottati dall'amministrazione.

A tale fine, i contenuti della sottosezione tengono conto:

- 1) della necessità 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;
- 2) della necessità di garantire 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;
- 3) della necessità di adottare 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.

In particolare, la sottosezione identifica:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze; customer/user satisfaction per servizi campione).

Ciò premesso, per l'anno in corso 2022, i contenuti di questa sezione sono definiti, **in attuazione del principio di gradualità**, con parziale rinvio ai seguenti documenti, già approvati e in atti:

- **POLA e relativi allegati**

In attuazione del Decreto n. 132/2022, e del citato principio di gradualità, la programmazione integrata viene quindi avviata relativamente alla implementazione, sintetica, di alcuni contenuti della programmazione collegati al Valore Pubblico in ambito di organizzazione del lavoro agile, con rinvio, per il completamento della programmazione integrata medesima, al PIAO 2023-2025 e annualità successive.

Viene assicurata, secondo la nuova logica della programmazione integrata, la coerenza dei diversi ambiti di programmazione, al fine di assicurare il necessario coordinamento della pianificazione.

Coerenza con Valore Pubblico

Al fine di rendere coerente con il Valore Pubblico il contenuto della sottosezione organizzazione del lavoro agile, sono necessari:

- obiettivi di performance per il miglioramento dell'efficienza e efficacia del lavoro in termini di qualità percepita del lavoro agile, di riduzione delle assenze, di customer/user satisfaction per servizi campione, correlati agli obiettivi di Valore Pubblico;
- il coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi;
- lo sviluppo degli obiettivi di semplificazione, informatizzazione e digitalizzazione dei processi, inclusi i processi di pianificazione e programmazione e del documento di programmazione.

| Misure e azioni per la coerenza con Valore Pubblico | Descrizione |
|--|-----------------------------|
| obiettivi di performance per il miglioramento dell'efficienza e efficacia del lavoro in termini di qualità percepita del lavoro agile, di riduzione delle assenze, di customer/user satisfaction per servizi campione, correlati agli obiettivi di Valore Pubblico | Come da programmazione 2023 |
| coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi | Come da programmazione 2023 |
| sviluppo degli obiettivi di semplificazione, informatizzazione e digitalizzazione dei processi, inclusi i processi di pianificazione e programmazione e del documento di programmazione | Come da programmazione 2023 |
| impatto obiettivi su altri ambiti della programmazione | Come da programmazione 2023 |
| | |

Assenza modalità che pregiudicano la fruizione dei servizi a favore degli utenti

Per l'anno 2022, i dati dell'assenza di modalità che pregiudicano la fruizione dei servizi a favore degli utenti sono stati inseriti nel POLA 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Vengono implementate le informazioni del POLA con la descrizione di alcune modalità di lavoro agile collegate ad obiettivi di Valore Pubblico.

BOX modalità di lavoro agile e Valore pubblico

| | |
|---|-----------------------------|
| modalità di lavoro agile collegate a obiettivi di Valore pubblico | Come da programmazione 2023 |
|---|-----------------------------|

Rotazione del personale e criterio di prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza

Per l'anno 2022, i dati della rotazione e prevalenza della prestazione in presenza sono stati inseriti nel POLA 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Vengono implementate le informazioni del POLA con la descrizione di alcune modalità di rotazione collegate ad obiettivi di Valore Pubblico

BOX modalità di rotazione e Valore pubblico

| | |
|--|-----------------------------|
| modalità di rotazione collegate a obiettivi di Valore pubblico | Come da programmazione 2023 |
|--|-----------------------------|

Condizionalità e fattori abilitanti

Per l'anno 2022, i dati delle condizionalità e dei fattori abilitanti sono stati inseriti nel POLA 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Vengono implementate le informazioni del POLA con la descrizione di alcune condizionalità collegate ad obiettivi di Valore Pubblico.

BOX condizionalità e Valore pubblico

| | |
|---|-----------------------------|
| condizionalità collegate a obiettivi di Valore pubblico | Come da programmazione 2023 |
|---|-----------------------------|

Dotazione 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

Per l'anno 2022, i dati della Piattaforma digitale e degli strumenti tecnologici per la riservatezza dei dati e delle informazioni sono stati inseriti nel POLA 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente

Per l'anno 2022, i dati per lo smaltimento del lavoro arretrato sono stati inseriti nel Piano smaltimento lavoro arretrato 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Adempimenti al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

Per l'anno 2022, i dati degli adempimenti per la dotazione, al personale, degli apparati per il lavoro agile sono stati inseriti nel POLA 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Trend del lavoro agile

Per l'anno 2022, i dati del trend del lavoro agile sono stati inseriti nel POLA 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

3.2 Pari opportunità - Azioni positive e Uguaglianza di genere

Obiettivi di pari opportunità - Piano delle azioni positive e Piano per l'uguaglianza di genere

Gli obiettivi di pari opportunità, e per l'uguaglianza di genere nonché l'elenco delle azioni positive, sono contenuto nel relativo Piano Triennale delle Azioni Positive e per l'uguaglianza di genere per la annualità 2022, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

Gli elementi della sottosezione sono:

- **rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente**
alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- **programmazione strategica delle risorse umane**
il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione

si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di Valore Pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio: o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate); o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o servizi/attività/funzioni; potenziamento/dismissione di o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi. In relazione alle dinamiche di contesto, l'ente elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, sulla base dei seguenti elementi:

- **obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
 - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
 - modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- **strategia di copertura del fabbisogno.**

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- A. soluzioni interne all'amministrazione;
- B. mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- C. meccanismi di progressione di carriera interni;
- D. riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- E. job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- F. soluzioni esterne all'amministrazione;

- G. mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- H. ricorso a forme flessibili di lavoro;
- I. concorsi;
- J. stabilizzazioni.

Ciò premesso, per l'anno in corso 2022, i contenuti di questa sezione sono definiti, **in attuazione del principio di graduazione**, con parziale rinvio ai seguenti documenti, già approvati o in corso di approvazione e in atti:

- **Documento unico di programmazione (DUP) - sezione operativa**
- **Piano triennale dei fabbisogni**

In attuazione del Decreto n. 132/2022, e del citato principio di gradualità, la programmazione integrata viene quindi avviata relativamente alla implementazione, sintetica, di alcuni contenuti della programmazione collegati al Valore Pubblico in ambito di Piano dei fabbisogni e, con rinvio, per il completamento della programmazione integrata medesima, al PIAO 2023-2025, e annualità successive.

Viene assicurata, secondo la nuova logica della programmazione integrata, la coerenza dei diversi ambiti di programmazione, al fine di assicurare il necessario coordinamento della pianificazione.

Coerenza con Valore Pubblico

Al fine di rendere coerente con il Valore Pubblico il contenuto della sottosezione organizzazione del lavoro agile, sono necessari:

- obiettivi di performance per la riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, per l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale, per la riqualificazione e potenziamento delle competenze dei dipendenti correlati agli obiettivi di Valore Pubblico;

- il coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi;
- lo sviluppo degli obiettivi di semplificazione, informatizzazione e digitalizzazione dei processi, inclusi i processi di pianificazione e programmazione e del documento di programmazione.

| Misure e azioni per la coerenza con Valore Pubblico | Descrizione |
|--|-----------------------------|
| obiettivi di performance per la riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, per l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale, per la riqualificazione e potenziamento delle competenze dei dipendenti correlati agli obiettivi di Valore Pubblico | Come da programmazione 2023 |
| coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi | Come da programmazione 2023 |
| sviluppo degli obiettivi di semplificazione, informatizzazione e digitalizzazione dei processi, inclusi i processi di pianificazione, programmazione e del documento di programmazione | Come da programmazione 2023 |
| impatto obiettivi su altri ambiti della programmazione | Come da programmazione 2023 |
| | |

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

In relazione alla dimensione dell'ente, che ha meno di 50 dipendenti, il PIAO non contiene i dati della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente.

Programmazione strategica delle risorse umane

Capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

In relazione alla dimensione dell'ente, che ha meno di 50 dipendenti, il PIAO non contiene i dati della capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

Stima trend delle cessazioni dal servizio

I dati della capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, sono stati inseriti nel Piano dei fabbisogni 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

I dati della stima dell'evoluzione dei bisogni sono stati inseriti nel Piano dei fabbisogni 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

In relazione alla dimensione dell'ente, che ha meno di 50 dipendenti, il PIAO non contiene gli obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse.

Strategie di copertura del fabbisogno

In relazione alla dimensione dell'ente, che ha meno di 50 dipendenti, il PIAO non contiene i dati delle strategie di copertura del fabbisogno.

3.3 Formazione del personale

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

L'ente definisce, in questa parte del PIAO:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (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.

Ciò premesso, per l'anno in corso 2022, i contenuti di questa sezione sono definiti, **in attuazione del principio di graduazione**, con parziale rinvio ai seguenti documenti, già approvati o in corso di approvazione e in atti:

- **Piano della formazione**

In attuazione del Decreto n. 132/2022, e del citato principio di gradualità, la programmazione integrata viene quindi avviata relativamente alla implementazione, sintetica, di alcuni contenuti della programmazione collegati al Valore Pubblico in ambito

di Piano della formazione, con rinvio, per il completamento della programmazione integrata medesima, al PIAO 2023-2025 e annualità successive.

Viene assicurata, secondo la nuova logica della programmazione integrata, la coerenza dei diversi ambiti di programmazione, al fine di assicurare il necessario coordinamento della pianificazione.

Coerenza con Valore Pubblico

Al fine di rendere coerente con il Valore Pubblico il contenuto della sottosezione Piano dei fabbisogni-formazione, sono necessari:

- obiettivi di performance per la riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, per l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale, per la riqualificazione e potenziamento delle competenze dei dipendenti correlati agli obiettivi di Valore Pubblico;
- il coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi;
- lo sviluppo degli obiettivi di semplificazione, informatizzazione e digitalizzazione dei processi, inclusi i processi di pianificazione e programmazione e del documento di programmazione.

| Misure e azioni per la coerenza con Valore Pubblico | Descrizione |
|--|-----------------------------|
| obiettivi di performance per la riqualificazione o il potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, per l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale, per la riqualificazione e il potenziamento delle competenze dei dipendenti correlati agli obiettivi di Valore Pubblico | Come da programmazione 2023 |

| | |
|---|-----------------------------|
| coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione degli obiettivi | Come da programmazione 2023 |
| sviluppo degli obiettivi di semplificazione, informatizzazione e digitalizzazione dei processi, inclusi i processi di pianificazione e programmazione e del documento di programmazione | Come da programmazione 2023 |
| impatto obiettivi su altri ambiti della programmazione | Come da programmazione 2023 |
| | |

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

I dati delle priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale, sono stati inseriti nel Piano della formazione 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Risorse interne ed esterne disponibili

I dati delle risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative sono stati inseriti nel Piano della formazione 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Misure di incentivazione

Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione) sono state inseriti nel Piano della formazione 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Di seguito si implementano le informazioni contenute nel Piano della formazione relativamente a misure di incentivazione collegate a obiettivi di Valore Pubblico.

BOX misure di incentivazione collegate a obiettivi di Valore Pubblico

Come da programmazione 2023

Obiettivi e risultati attesi della formazione

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 sono state inseriti nel Piano della formazione 2022-2024, a cui si rinvia. L'aggiornamento di tali dati costituisce uno dei contenuti del PIAO 2023-2025.

Di seguito si implementano le informazioni contenute nel Piano della formazione relativamente alla selezione di alcuni obiettivi del Piano di formazione collegati agli obiettivi di Valore Pubblico.

BOX obiettivi formativi collegate a obiettivi di Valore Pubblico

Come da programmazione 2023

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

CONTENUTO SINTETICO E DESCRITTIVO DELLE ATTIVITÀ PROGRAMMATE

Questa sottosezione, per gli enti con meno di 50 dipendenti, non costituisce contenuto del PIAO, secondo quanto disposto dal PIAO-Tipo allegato al Decreto 30 giugno 2022 n. 132 .

ALLEGATI

Vengono considerati Allegati, anche se non materialmente incorporati nel PIAO, tutti Piani assorbiti e indicati nel documento, con i relativi Allegati.