



Provincia di Matera

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO 2022-2024

(art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021)



SOMMARIO

Premessa -----	pg. 3
Riferimenti normativi -----	pg. 5
Piano Integrato di attività e organizzazione -----	pg. 7
➤ Scheda anagrafica	
➤ Sezione 1 – Valore Pubblico -----	pg. 7
➤ Sezione 1 – Performance -----	pg. 9
➤ Sezione 1 – Rischi corruttivi e trasparenza -----	pg. 9
➤ Sezione 2 – Organizzazione e capitale umano -----	pg. 9
➤ Sezione 3 – Monitoraggio -----	pg. 10

PREMESSA

Il PIAO nasce con lo scopo di creare un piano unico di governance per le pubbliche amministrazioni (escluse le scuole) al fine di unificare un sistema attualmente frammentato e semplificare le procedure di adempimenti burocratici a carico degli enti.

Esso racchiude in un unico atto la programmazione riguardante la gestione delle risorse umane, gli strumenti di prevenzione della corruzione, e le modalità di monitoraggio della performance dell'ente.

Il PIAO consente alle amministrazioni di ragionare in modo globale e totale, dalla pianificazione strategica, alla misurazione delle performance, alla produzione di valore pubblico, applicando di fatto il ciclo PDCA (Plan – Do – Check – Act) che è alla base del Modello CAF.

Il Modello CAF (CAF Common Assessment Framework – Griglia Comune di Autovalutazione) è uno strumento di Total Quality Management ispirato dal modello di eccellenza EFQM (European Foundation for Quality Management).

Il CAF si fonda sul principio che risultati eccellenti relativi alla performance organizzativa, agli stakeholders e alla società, si ottengono attraverso una leadership che guidi le politiche e le strategie, la gestione del personale, delle partnership, delle risorse e dei processi. Il CAF considera l'organizzazione da diversi punti di vista contemporaneamente secondo l'approccio olistico di analisi delle performance organizzative.

Le amministrazioni CAF Users saranno quindi avvantaggiate in questo processo di pianificazione mettendo a frutto le competenze e le conoscenze acquisite attraverso il check diagnostico e la pianificazione del miglioramento.

Le finalità del Piano Integrato di attività ed organizzazione sono:

- definire gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- definire la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- individuare gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- assicurare la piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- individuare l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- consentire le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- garantire le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere ricognitivo in quanto l'iter programmatico è stato già realizzato nei tempi, secondo modalità e disposizioni antecedenti al DPR n. 80/2021. Il Piano presenta quindi una natura sperimentale, in quanto aprirà la strada alla realizzazione dell'iter programmatico del prossimo PIAO 2023-2025, documento strategico al quale si lavorerà in contemporanea alla Nota di Aggiornamento al DUP relativo al triennio 2023-2025.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in L. n. 113/2021, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale sono destinati a confluire diversi strumenti di programmazione che, fino ad oggi, godevano di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento. In particolare, confluiscono nel nuovo Piano: il piano della performance, il piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il piano dei fabbisogni di personale, il piano per il lavoro agile (conosciuto come POLA), la programmazione dei fabbisogni formativi, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA., funzionale all'attuazione del PNRR ed in particolare alla milestone M1C1-56.

Il PIAO deve avere alcuni contenuti necessari e ulteriori. La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, la Legge n. 190/2012 e D.Lgs n. 33/2013 in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, D.Lgs 165/2001 in materia di valorizzazione di capitale umano con riferimenti in materia di lavoro agile disciplinati dalla L.124/2015 e D. Lgs 198/2006; ciò indica che i principi di riferimento dei rispettivi piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governarne i contenuti.

Il Piano ha durata triennale e dovrà essere aggiornato annualmente.

Il comma 5 del citato art. 6 stabilisce che, con apposito D.P.R., saranno individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal nuovo PIAO. L'iter si conclude con l'approvazione in via definitiva in Consiglio dei Ministri, il 26 maggio 2022, e la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 del Dpr n. 81, che si compone di 3 articoli:

1. L'articolo 1 dispone la soppressione degli adempimenti assorbiti nel Piao.
2. L'articolo 2 contiene alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell'intervento normativo.
3. L'articolo 3 prevede che il Dipartimento della funzione pubblica e l'Anac (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino una attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel Piao, all'esito della quale provvedere alla individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta.

In sede di prima applicazione il termine è differito al 30 aprile 2022 dal comma 6-bis dell'art. 6, introdotto dal decreto "milleproroghe" (D.L. n. 228/2021). Inoltre, il decreto ministeriale in corso di adozione prevede che, nel caso di differimento del termine di approvazione del bilancio, l'approvazione del PIAO è differito di 30 giorni e, in sede di prima applicazione, di 120 giorni dall'approvazione del bilancio.

Nella seduta straordinaria della Conferenza Stato-città del 28 giugno 2022, e previa intesa con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministro dell'Interno con un decreto ha disposto il differimento al 31 luglio 2022 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 da parte degli enti locali. Il termine per la presentazione del PIAO per gli enti locali slitta quindi a dicembre 2022.

Con il PIAO si avvia un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche che ha il merito di aver evidenziato la molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti ed altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti. Inoltre, enfatizza un tema fondamentale: la valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i

meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di generare delineando, in questo modo, un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

Le Amministrazioni devono:

1. approvare il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno
2. pubblicarlo nel proprio sito internet istituzionale
3. inviarlo al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

L'Ente ha provveduto, con Decreto Presidenziale n. 130 del 30/06/2022, consultabile al link: [Decreto n.130-2022.PDF \(provincia.matera.it\)](#), ad effettuare una prima puntuale ricognizione degli adempimenti utili e propedeutici alla stesura del PIAO, in attesa della scadenza definitiva di invio del presente piano.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il PIAO 2022-2024 ha, quindi, il compito principale di fornire una visione di insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani precedentemente adottati.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

PIAO 2022-2024

Provincia di Matera

-SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Provincia di Matera Indirizzo: Via Ridola, 60 – 75100 Matera C.F.: 80000970774; P.Iva: 00105190771 Presidente: Avv. Piero Marrese N. Dipendenti al 31/12/2021: 114 N. Abitanti al 31/12/2021: 176.976 Telefono: (+39) 08353061 Sito Internet: www.provincia.matera.it PEC: provincia.matera@cert.ruparbasilicata.it IPA: https://www.indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/indirizzo-sede/ricerca-ente/scheda-ente/21900
--	--

Provincia di Matera	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE Seguono indicazioni anagrafiche dell'Ente e analisi d'impatto esterna/interna, nonché mappatura dei processi tipici finalizzati ad accompagnare ogni step pianificatorio di cui al presente documento.
1- VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE	<p>Per Valore Pubblico in senso stretto, le Linee Guida del Dipartimento Funzione Pubblica intendono: il livello complessivo di BENESSERE economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad un livello di partenza.</p> <p>Un ente crea Valore Pubblico in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro "baseline" (IMPATTO DEGLI IMPATTI).</p> <p>Un ente crea Valore Pubblico in senso ampio quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, (PERFORMANCE DELLE PERFORMANCES). In tale prospettiva, il VP si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la</p>

semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Il Valore Pubblico si protegge programmando misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza (e relativi indicatori) specifiche e generali. Si pensi ai rischi corruttivi che si stagliano minacciosi sull'ombra dei progetti del PNRR.

La creazione e la protezione del Valore Pubblico si sostengono programmando azioni di miglioramento della salute organizzativa (adeguando l'organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di Lavoro Agile) e della salute professionale (reclutando profili adeguati e formando competenze utili alle strategie pianificate).

La misurazione del Valore Pubblico varia in base alle dimensioni di impatto:

1) Laddove il benessere possa essere identificato con una singola dimensione di impatto, il Valore Pubblico si potrebbe misurare in termini di benessere specifico o impatto settoriale: si pensi ad una politica territoriale di rilancio e sviluppo economico delle imprese, misurabile in termini di impatto economico, ad esempio come incremento del fatturato delle stesse rispetto alla situazione di partenza.

2) Laddove il benessere sia associabile a molteplici dimensioni di impatto, il Valore Pubblico si dovrebbe misurare in termini di benessere complessivo o equilibrio tra gli impatti:

2.1) se le molteplici dimensioni di impatto fossero tra loro sinergiche, il Valore Pubblico sarebbe misurabile come equilibrio tra livelli di benessere compatibili: si pensi alla politica di sviluppo economico territoriale sopra citata coniugata con una politica occupazionale, misurabile in termini di impatto socio-occupazionale, ad esempio come incremento del numero o della percentuale di occupati rispetto alla baseline;

2.2) se invece le molteplici dimensioni d'impatto fossero in conflitto tra loro in un determinato contesto o periodo, si verrebbe a creare una sorta di "dilemma degli impatti": si pensi al caso in cui la citata politica territoriale di sviluppo economico e occupazionale venga perseguita tramite l'insediamento di imprese ad alto tasso di inquinamento. In tal caso, si genererebbero impatti economici e sociali positivi, ma impatti ambientali e sanitari negativi, determinando distruzione di valore. In tale ipotesi, il Valore Pubblico andrebbe ricercato e misurato come equilibrio ponderato o compromesso complessivamente migliorativo (impatto degli impatti) tra i diversi impatti settoriali rispetto alle proprie baseline: si dovrebbe individuare l'impatto prioritario in quel contesto e periodo e le soglie accettabili nelle altre dimensioni di impatto. Nell'esempio, l'ente territoriale creerebbe valore laddove finanziasse imprese (priorità economica) a basso tasso d'inquinamento (secondo i Livelli Essenziali di Prestazioni Ambientali o LEPTA), favorendo uno sviluppo economico sostenibile, assicurandosi che le stesse presidino anche aspetti sanitari nei loro processi

	produttivi.
1.1- VALORE PUBBLICO (Analisi interna, analisi esterna e mappatura processi)	<p>La redazione del presente PIAO fa riferimento alle informazioni contenute nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024, con particolare riferimento alla SeS, Sezione Strategica.</p> <p>Il DUP 2022-2024 è stato approvato con Delibera assembleare n.47 del 13/12/2021 reperibile al seguente link: HP6G796062.PDF (provincia.matera.it), nonché dal Piano Triennale delle Opere Pubbliche, Piano Biennale degli Acquisti approvato con Delibera Assembleare n. 48 del 13/12/2021 e relativi aggiornamenti, consultabili al seguente link: Provincia Matera - Programma triennale 2022-2024 e Piano biennale forniture 2022-2023.</p> <p>Nell'ottica della creazione e valorizzazione del Valore Pubblico, l'Ente ha già approvato il Piano Triennale di Azioni Positive con Decreto Presidenziale n.70 del 27/04/2022 consultabile al link: Piano Triennale Azioni Positive.pdf (provincia.matera.it) e delibera giunta n 70.pdf (provincia.matera.it) e</p>
1.2 - PERFORMANCE	<p>Per il PIAO le informazioni di riferimento sono ricavabili dal PEG-PdP/PDO, Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance/Piano degli Obiettivi 2022-2024 di cui al D.P. 96 del 20/05/2022, di cui il link: Provincia Matera - Piano della Performance, nonché del PAP- Piano delle Azioni Positive 2022-2024 adottato con D.P. n. 70 del 27/04/2022 e reperibili ai seguenti link: Provincia Matera - Piano della Performance</p>
1.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	<p>Il presente PIAO accoglie le informazioni di riferimento ricavabili dal PTPCT – Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza- 2022-2024 approvato con Decreto Presidenziale n. 74 del 29/04/2022, reperibile al seguente link: https://www.provincia.matera.it/amministrazione-trasp/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza e al link: Provincia Matera - Prevenzione della Corruzione</p>
2- ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	<p>L'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica con il Next Generation EU (NGEU), programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale, contesto in cui si inserisce il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.</p> <p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dalla Provincia di Matera: • 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.</p>
2.1- STRUTTURA ORGANIZZATIVA	<p>I contenuti di detta sezione sono da ricondurre all'Organigramma dell'Ente adottato con D. P. n. 172 del 27/09/2022 e consultabile al seguente link: Provincia Matera - Dotazione organica e al link: Provincia Matera - Articolazione degli uffici</p>
2.2- ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	<p>Si considerano estese al 2022 le indicazioni del POLA- Piano Organizzativo del Lavoro Agile- adottato CON Decreto Presidenziale 33 del 16/03/2020 consultabile al seguente link: Piano Organizzativo del Lavoro Agile.pdf (provincia.matera.it)</p>
2.3- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	<p>Per il PIAO le informazioni di riferimento sono da reperire dal PTFP- Piano Triennale del Fabbisogno del Personale- approvato con Decreto Presidenziale n. 216 del 21/12/2022 consultabile al seguente link: delibera giunta n 216.pdf</p>

	<p>provincia.matera.it)- e al link: Piano Triennale Fabbisogno Personale 2022 2024.pdf (provincia.matera.it).</p>
<p>3- MONITORAGGIO</p>	<p>In questa sezione si indicano gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio periodico terrà conto dell’attuazione delle azioni programmate e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.</p> <p>I responsabili utilizzando gli indicatori stabiliti e comunicando gli esiti sia ai propri dirigenti che al servizio di controllo interno, contribuiranno a tenere sotto controllo: - il rispetto dei budget, - l’esecuzione dei compiti assegnati, - il rispetto dei tempi pianificati, - il verificarsi di eventi imprevisti o indesiderati, di origine interna o esterna. L’obiettivo è quello di facilitare la gestione operativa delle attività, di rendere possibile l’eventuale attivazione di misure correttive in corso d’opera, di proporre all’organo di indirizzo, qualora le misure correttive si siano dimostrate insufficienti, il riesame ed una diversa taratura degli obiettivi, nonché di fornire chiavi di lettura ed informazioni utili per la fase di valutazione dei risultati finali. Dei risultati di ciascun monitoraggio il servizio di controllo interno redigerà un report.</p>