



PIAO COMUNI CON MENO DI 50 DIPENDENTI

SEZIONE/SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	CONTENUTO DELLA SEZIONE/SOTTOSEZIONE	
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione quali ad esempio: denominazione, indirizzo, codice fiscale/partita IVA, generalità del Sindaco, numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, numero di abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente, telefono, sito internet, indirizzo e-mail, indirizzo PEC.	
2.1 Valore pubblico	Contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM). Non si applica ai Comuni l'elaborazione degli indicatori di <i>outcome</i> /impatti, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (<i>Sustainable Development Goals</i> dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e	



	<p>Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL).</p> <p>Tenendo in considerazione il fatto che per gli Enti Locali la sottosezione “Valore pubblico” deve fare riferimento alle previsioni generali di cui alla Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione (DUP), come definita all’interno dell’allegato 4/1 al D.lgs. n. 118/211, recante “Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio”, una proposta di contenuti da inserire nella presente sottosezione è la seguente:</p> <p>1) Con riferimento alle condizioni esterne:</p> <p>a) Gli obiettivi individuati dal Governo per il periodo considerato anche alla luce degli indirizzi e delle scelte contenute nei documenti di programmazione comunitari e nazionali;</p> <p>b) La valutazione corrente e prospettica della situazione socio-economica del territorio di riferimento e della domanda di servizi pubblici locali anche in considerazione dei risultati e</p>	
--	--	--



	<p>delle prospettive future di sviluppo socio-economico;</p> <p>c) I parametri economici essenziali utilizzati per identificare, a legislazione vigente, l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'ente e dei propri enti strumentali, segnalando le differenze rispetto ai parametri considerati nella Decisione di Economia e Finanza (DEF);</p> <p>d) Esame di come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>2) Con riferimento alle condizioni interne:</p> <p>a) organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici locali tenuto conto dei fabbisogni e dei costi standard;</p>	
--	---	--



	<p>b) indirizzi generali sul ruolo degli organismi ed enti strumentali e società controllate e partecipate con riferimento anche alla loro situazione economica e finanziaria, agli obiettivi di servizio e gestionali che devono perseguire e alle procedure di controllo di competenza dell'ente;</p> <p>c) indirizzi generali di natura strategica relativi alle risorse e agli impieghi e sostenibilità economico finanziaria attuale e prospettica, con riferimento ai seguenti aspetti:</p> <p>i) gli investimenti e la realizzazione delle opere pubbliche con indicazione del fabbisogno in termini di spesa di investimento e dei riflessi per quanto riguarda la spesa corrente per ciascuno degli anni dell'arco temporale di riferimento del PIAO;</p> <p>ii) i programmi ed i progetti di investimento in corso di esecuzione e non ancora conclusi;</p>	
--	---	--



	<p>iii) i tributi e le tariffe dei servizi pubblici;</p> <p>iv) la spesa corrente con specifico riferimento alla gestione delle funzioni fondamentali anche con riguardo alla qualità dei servizi resi e agli obiettivi di servizio;</p> <p>v) l'analisi delle necessità finanziarie e strutturali per l'espletamento dei programmi ricompresi nelle varie missioni;</p> <p>vi) la gestione del patrimonio;</p> <p>vii) il reperimento e l'impiego di risorse straordinarie e in conto capitale;</p> <p>viii) l'indebitamento con analisi della relativa sostenibilità e andamento tendenziale nel periodo di mandato;</p> <p>ix) gli equilibri della situazione corrente e generali del bilancio ed i relativi equilibri in termini di cassa;</p> <p>x) disponibilità e gestione delle risorse</p>	
--	---	--



	<p>umane con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni e alla sua evoluzione nel tempo anche in termini di spesa;</p> <p>xi) coerenza e compatibilità presente e futura con i vincoli di finanza pubblica.</p>	
<p>2.2 Performance</p>	<p>Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma "L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di</p>	<p>OBIETTIVI DA INDICARE NELLA PRESENTE SOTTOSEZIONE:</p> <p>Obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore): DL n. 77/2021 (cd. Decreto semplificazioni), convertito in Legge n. 108/2021.</p> <p>Obiettivi di digitalizzazione: Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2021-2023, pubblicato sul sito dell'AgID in data 10 dicembre 2021, ed in particolare le azioni previste per tutte le Regioni e le Province autonome e per le PA</p>



	<p>cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]”, si suggerisce, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione.</p> <p>La presente sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e al suo interno devono essere definiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; b) gli obiettivi di digitalizzazione; c) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione; d) gli obiettivi per favorire le pari 	<p>locali (PAL) esposte a pagina 82 del Piano stesso.</p> <p>Obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza: Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, richiamato dall'art. 1, comma 1, lettera a) del “Regolamento”, lo stesso è predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e approvato con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata.</p> <p>Obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi: D.lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento agli artt. 5, 7, 8 e 9</p>
--	--	--



	<p>opportunità e l'equilibrio di genere.</p> <p>In questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.lgs. n. 150/2009 (ndr Relazione sulla Performance).</p> <p>Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore); b) obiettivi di digitalizzazione; c) obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza; d) obiettivi correlati alla qualità dei 	<p>Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione: Obiettivi di accessibilità di cui all'articolo 9, comma 7 del decreto-legge n. 179/2012, convertito con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2012, n. 221 e alle indicazioni fornite dalla circolare AgID numero 1/2016 Dichiarazione di accessibilità, di cui all'art. 3-quater, della Legge n. 4/2004, recante "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici", da rendere entro il 23 settembre di ogni anno e volta a rendere pubblico lo stato di accessibilità di ogni sito web e applicazione mobile di cui sono titolari le Amministrazioni.</p> <p>Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA),</p>
--	---	---



	<p>procedimenti e dei servizi;</p> <p>e) obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;</p> <p>f) obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. Gli obiettivi specifici non devono essere genericamente riferiti all'amministrazione, ma vanno specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico. [INTEGRAZIONE TRA VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE]</p>	<p>di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992</p> <p>Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: Piano triennale di azioni positive, di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006</p>
--	---	---



<p>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>La presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti con deliberazione di Consiglio Comunale, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.</p> <p>In questa sottosezione l'Amministrazione deve indicare:</p> <p>a) Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.</p> <p>b) Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente</p>	
---	---	--



	<p>e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della sottosezione di programmazione “Organizzazione del lavoro agile”, possano influenzare l’esposizione al rischio corruttivo della stessa.</p> <p>c) Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell’attività stessa, espongono l’amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico di cui alla sottosezione di programmazione “Performance”.</p> <p>d) Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivi).</p> <p>e) Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono</p>	<p>→In questa fase di transizione, stante il perdurare della vigenza del PNA 2019, di cui alla deliberazione dell’ANAC n. 1064/2019, come integrato e modificato dagli “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza”, approvati dal Consiglio dell’ANAC in data 2 febbraio 2022, si ritiene che detta sottosezione di programmazione debba contenere l’aggiornamento annuale delle misure di prevenzione della corruzione di ciascuna Amministrazione, <u>anche con riferimento all’attualità ed efficacia delle stesse, tenuto conto dell’eventuale impegno in progetti legati all’attuazione del PNRR.</u></p> <p>Ben diverso sarà il contenuto della presente sottosezione di programmazione nel PIAO 2023-2025, poiché in quella occasione si dovrà fare riferimento alle indicazioni contenute nel PNA 2022-2024, recentemente pubblicato dall’ANAC in consultazione pubblica fino al 15</p>
--	--	--



	<p>progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.</p> <p>f) Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure. [VI SARÀ UN COLLEGAMENTO CON LA SEZIONE MONITORAGGIO]*</p> <p>g) Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio* ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato. →</p>	settembre 2022.
--	--	-----------------



<p>3.1 Struttura organizzativa</p>	<p>Nella presente sezione deve essere illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e come questo sia funzionale alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico di cui alla relativa sottosezione di programmazione.</p> <p>Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere a presentare il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente indicando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) organigramma; 2) livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni: <ol style="list-style-type: none"> a) inquadramento contrattuale (o categorie); b) profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL); c) competenze tecniche (saper fare); d) competenze trasversali (saper essere - soft 	
---	---	--



	<p>skill).</p> <p>3) ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;</p> <p>4) 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>	
--	---	--

<p>3.2 Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Ciascun Piano deve prevedere:</p> <p>a) 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;</p> <p>b) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun</p>	<p>NEL CASO NON SI INTENDA APPROVARE IL POLA:</p> <p>nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come</p>
---	---	---



	<p>lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;</p> <p>c) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;</p> <p>d) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;</p> <p>e) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.</p> <p>In questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere a indicare:</p> <p>a) le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);</p> <p>b) gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;</p>	<p>indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione</p>
--	--	--



	<p>[COLLEGAMENTO CON LA SOTTOSEZIONE PERFORMANCE]</p> <p>c) 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).</p> <p>[COLLEGAMENTO CON LA SEZIONE MONITORAGGIO – PER LA SEZIONE CAPITALE UMANO]</p>	
<p>3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale</p>	<p>Nella presente sottosezione di programmazione, ciascuna amministrazione indica:</p> <p>a) la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;</p>	<p>SUGGERIMENTI PER LA REDAZIONE DELLA SEZIONE:</p> <p>1) Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse. Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata</p>



	<p>b) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;</p> <p>c) 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 dimissioni di servizi, attività o funzioni;</p> <p>d) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;</p> <p>e) 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;</p> <p>f) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.</p>	<p>all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:</p> <p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;</p> <p>b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;</p> <p>c) 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:</p> <p>d) soluzioni interne all'amministrazione;</p> <p>e) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;</p> <p>f) meccanismi di progressione di carriera interni;</p> <p>g) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);</p> <p>h) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;</p> <p>i) soluzioni esterne</p>
--	---	---



	<p>In questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere, inoltre, ad indicare la programmazione strategica delle risorse umane.</p> <p>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, ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguendo 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.</p> <p>Pertanto, è opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti</p>	<p>all'amministrazione;</p> <p>j) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);</p> <p>k) ricorso a forme flessibili di lavoro;</p> <p>l) concorsi;</p> <p>m) stabilizzazioni.</p> <p>2) Formazione del personale:</p> <p>a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;</p> <p>b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;</p> <p>c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad es., politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);</p> <p>d) gli obiettivi e i risultati attesi</p>
--	--	---



	<p>fattori:</p> <p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;</p> <p>b) stima del trend delle cessazioni, sulla base, ad esempio, dei pensionamenti;</p> <p>c) 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 a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni 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.</p> <p>La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per</p>	<p>(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.</p>
--	--	--



stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni, tra cui la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

[COLLEGAMENTO CON LE SOTTOSEZIONI VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE]

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica



	amministrazione.	
--	------------------	--



4. MONITORAGGIO

La presente sezione prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio, come di seguito indicate:

- sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, monitoraggio secondo le modalità definite dall’ANAC;
- su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

In un’ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione



assorbiti all'interno del PIAO, nonché in considerazione del fatto che la maggior parte di essi, se non tutti, per l'anno 2022, sono stati approvati separatamente secondo la normativa previgente, anche al fine di mantenere la coerenza dell'attività di ciascuna amministrazione, si suggerisce, solo per il corrente anno, di procedere ad un monitoraggio di ciascun Piano provvedendo successivamente ad un coordinamento fra gli stessi, attraverso una deliberazione di integrazione delle stesse.

Sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si suggerisce di provvedere ad elaborare tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si



	debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".
--	---

IN AGGIUNTA IL QUADRO SINOTTICO RELATIVO AL COORDINAMENTO DELLA SEZIONE MONITORAGGIO IN OTTICA POST 2022



SEZIONE/SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D. Lgs. n. 267/2000 e del regolamento sui "Controlli interni" di ciascun Ente	Annuale
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/2012 Circolare AgID n. 1/2016	31 marzo
2.2 Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/20021	Periodico
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno



2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del Presidente dell'ANAC
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno



3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024
--	---	--	--------------------