



## Comune di Cecina

(Provincia di Livorno)

### **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022/2024**

*(art. 6 d.l. 9 giugno 2021, n. 80)*

#### **Premessa**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) – introdotto dall’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 - è lo strumento di pianificazione con il quale il legislatore intende assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi a cittadini e imprese, nonché procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso. Ha, pertanto, una rilevante valenza strategica, ma anche un forte valore comunicativo poiché consente all’Ente pubblico di comunicare alla propria comunità di riferimento gli obiettivi e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare, nonché le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche.

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, il PIAO assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa vigente – e nel rispetto del quadro normativo di riferimento per ciascuno di essi - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Il PIAO è redatto sulla base del “Piano tipo” di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, adottato in attuazione dell’art. 6, comma 5 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, e concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. In particolare, le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti ricorrono a modalità semplificate di adozione del Piano e procedono alla mappatura dei processi - per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività,

espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico - limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: autorizzazioni/concessioni; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Il Piano contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso in sezioni a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali, aventi contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate.

Le sezioni sono le seguenti: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione; Organizzazione e Capitale umano; Monitoraggio. Sono, invece, esclusi dal Piano gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'art. 6, co. 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, necessariamente a carattere sperimentale per il 2022, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'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, con l'intento di proseguire il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Pertanto, in fase di prima attuazione, il PIAO - come affermato del Consiglio di Stato -dovrebbe porsi nei confronti dei piani preesistenti come uno strumento di riconfigurazione e integrazione, necessariamente progressiva e graduale, sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito, sia per recepire in pratica i contenuti indicati dalle direttrici della riforma.

## **Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024**

### **Sezione 1. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione**

<b>Denominazione dell'Ente</b>	Comune di Cecina
<b>Sede</b>	P.zza Carducci, 40 57023 Cecina (LI)
<b>Recapito telefonico del centralino</b>	0586/611111

<b>Posta Elettronica Certificata PEC</b>	<a href="mailto:protocollo@cert.comune.cecina.li.it">protocollo@cert.comune.cecina.li.it</a>
<b>Partita Iva e Codice Fiscale</b>	00199700493
<b>Codice ISTAT</b>	049007
<b>Codice Catastale</b>	C415
<b>Abitanti</b>	28111
<b>Superficie</b>	42 Km
<b>Sito web istituzionale</b>	<a href="https://www.comune.cecina.li.it/">https://www.comune.cecina.li.it/</a>
<b>Pagina Facebook</b>	<a href="https://www.facebook.com/comunedicecina">https://www.facebook.com/comunedicecina</a>
<b>Account Twitter</b>	<a href="https://twitter.com/comunedicecina">https://twitter.com/comunedicecina</a>
<b>Account Instagram</b>	<a href="https://www.instagram.com/comunedicecina">https://www.instagram.com/comunedicecina</a>
<b>Canale YouTube</b>	<a href="https://www.youtube.com/channel/UCzVhryiCOoakT3hnCtFq4fQ">https://www.youtube.com/channel/UCzVhryiCOoakT3hnCtFq4fQ</a>

## **SEZIONE 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione**

### **2.1 VALORE PUBBLICO**

Per Valore Pubblico (outcome/impatti), in base all'Articolo 3 del D.M. 24 Giugno 2022 (Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione) si intendono:

- 1.1 i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- 1.2 le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- 1.3 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.;
- 1.4 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.

Gli obiettivi di cui al punto 4, che in via principale sono riconducibili alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL), sono difficilmente declinabili nell'ambito degli obiettivi strategici di un'amministrazione comunale, e pertanto non si applicano ai comuni.

Tuttavia il documento che meglio li rappresenta è sicuramente dato dalle Linee Programmatiche di Mandato, declinate in termini di obiettivi strategici e operativi che vengono aggiornati annualmente nell'ambito del Documento Unico di Programmazione in coerenza con gli altri documenti di programmazione finanziaria ([https://trasparenza.comune.cecina.li.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto\\_allegati/221013553700\\_Odef+DUP+2022-2024.pdf](https://trasparenza.comune.cecina.li.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto_allegati/221013553700_Odef+DUP+2022-2024.pdf)).

In particolare, la programmazione del Comune di Cecina prevede i seguenti dieci **indirizzi strategici**:

1. SVILUPPO SOSTENIBILE
2. MOBILITA' ED INFRASTRUTTURE
3. AMBIENTE E SMART CITY
4. DALLA FRUIZIONE ALLA PRODUZIONE DI CULTURA
5. SICUREZZA
6. QUALITA' DELLA VITA
7. ECONOMIA
8. TURISMO
9. SANITA' E SERVIZI SOCIO-SANITARI
10. POLITICHE GIOVANILI

Per ogni indirizzo sono definiti **programmi**, finalizzati al raggiungimento di **obiettivi strategici**, ai quali sono associati gli **obiettivi operativi**, ossia gli interventi specifici il cui monitoraggio dovrà essere armonizzato con la verifica dello stato di attuazione degli altri strumenti di programmazione dell'Ente, nei modi di cui si dirà nella sezione dedicata del PIAO.

Il DM 24 Giugno 2022 invita inoltre a dare particolare attenzione alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini, nonché alle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione.

Più in generale il concetto di performance riferito alla pubblica amministrazione deve essere orientato al soddisfacimento dei bisogni del cittadino, e la sua misurazione rappresenta un elemento fondamentale per migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'Ente. Tuttavia, per poter misurare gli obiettivi di performance è necessario acquisire gli elementi informativi necessari per avere percezione e comprensione delle problematiche da risolvere e orientare la propria attività al loro superamento e al raggiungimento degli scopi prefissati.

A tal fine dovrà essere sempre più affinata l'analisi del contesto esterno ed interno per calibrare meglio le azioni finalizzate a generare Valore Pubblico.

Inoltre, per poter misurare e valutare la propria performance il Comune deve affinare le modalità di individuazione dei propri portatori d'interesse e conoscerne i bisogni, poiché, essendo portatori di bisogni, attese e conoscenze, possono fornire all'Amministrazione elementi essenziali e supportarla nella definizione delle proprie linee strategiche e degli obiettivi nonché nella valutazione del risultato.

In relazione alla molteplicità di ambiti di intervento dell'Amministrazione comunale, a titolo esemplificativo, possiamo distinguere i portatori d'interesse (stakeholder finali) in queste dieci macro-categorie:

- soggetti pubblici - enti locali territoriali (Comuni, Province, Regioni, Unione dei Comuni, consorzi, Camere di Commercio, AUSL, Circoli Didattici, ecc.);
- gruppi organizzati - sindacati, associazioni di categoria, partiti e movimenti politici, organi di stampa, associazioni varie (associazioni culturali, ambientali, di consumatori, sociali, gruppi sportivi o ricreativi, ecc.);
- cittadini intesi sia come singoli individui che come gruppi informali e, pertanto, non strutturati;
- operatori economici.

Data la natura e la varietà dei portatori di interesse comunali, gli stessi possono essere suddivisi in vari modi e, in relazione alla specifica questione da affrontarsi, si modifica la tipologia di portatori d'interesse coinvolta.

Gli obiettivi operativi del DUP sono declinati, a livello gestionale, nell'ambito del PEG/PDO (Performance).

## **2.2 PERFORMANCE**

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come “il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita”.

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

Per gli enti locali, l'articolo 2 del Dpr 81/2022 prevede che nel Piao vengano assorbiti il piano della performance (articolo 10 del Dlgs 150/2009) e il piano dettagliato degli obiettivi (articolo 108 del Dlgs 267/2000).

A livello teorico è indubbio che gli obiettivi di gestione assegnati ai dirigenti devono essere accompagnati dalle risorse umane e finanziarie (oltre che strumentali) e quindi è corretto l'approccio per cui con un unico atto si debbano approvare sia gli obiettivi di performance che le risorse finanziarie. Tuttavia le diverse competenze nel sovrintendere e coordinare la redazione dei provvedimenti (servizio finanziario il Peg e Segretario Comunale il piano della performance), i differenti percorsi da attivare per la loro approvazione (il piano della performance necessita di una negoziazione tra amministratori e dirigenti e la validazione degli obiettivi da parte dell'Oiv, mentre il Peg viene redatto unitamente e approvato subito dopo al bilancio) non consentono una perfetta giustapposizione (temporale e procedurale) né una vera e propria unificazione organica dei provvedimenti.

Il Piano esecutivo di gestione, previsto dall'articolo 169 del Tuel, che il decreto legge 174/2012 aveva accorpato organicamente al piano della performance e al Pdo (comma 3-bis), con un intento anch'esso semplificatore, nel corso degli anni non ha riscosso particolare successo.

Il Piao, nel farsi carico di questa doppia anima del Peg, ritorna alle origini. I decreti attuativi dispongono:

- l'abrogazione dell'ultimo periodo del comma 3-bis dell'articolo 169 del Tuel, il quale prevede(va) che «Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG». Pertanto, dal 2022 l'unicità di questi provvedimenti viene superata;
- la conferma del Peg quale atto autonomo e separato dal Piao. Infatti, l'articolo 2, comma 2, del Dm 24 giugno 2022 esclude dal Piao gli adempimenti di carattere finanziario non previsti dall'articolo 6, comma 2, del decreto legge 80/2022.
- l'accorpamento, come abbiamo visto, del piano della performance e del piano degli obiettivi nella sezione Performance del Piao;

Grazie a questa modifica, il Peg torna ad essere un atto esclusivamente finanziario in cui dettagliare i capitoli di bilancio assegnati ai singoli dirigenti/responsabili di Settore per la gestione delle risorse, che dovrà garantire una coerenza con il Piao ma senza esservi legato a doppio filo. I responsabili finanziari potranno quindi sottoporre all'organo esecutivo il Peg senza dover attendere la definizione degli obiettivi e senza rischiare blocchi nella gestione delle risorse di bilancio.

Attualmente il Piano della Performance-PdP/Piano Esecutivo di Gestione-PEG/Piano degli Obiettivi- PdO, cui integralmente si rimanda quale parte integrante e sostanziale di questa sottosezione, è reperibile nella sezione [https://trasparenza.comune.cecina.li.it/pagina44\\_piano-della-performance.html](https://trasparenza.comune.cecina.li.it/pagina44_piano-della-performance.html) del sito web istituzionale.

L'Ente deve aggiornare la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia in esso contenuti, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella

relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera del D.lgs. n. 150/2009 (Relazione sulla Performance).

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- a obiettivi di semplificazione (es. stesura nuovi regolamenti comunali quali performance, codice di comportamento, regolamento sull'ordinamento degli Uffici e servizi, regolamento controlli interno, Carta dei Servizi);
- b obiettivi di digitalizzazione (es. nuovo sito istituzionale);
- 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 procedimenti e dei servizi;
- e obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- f obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

In conclusione si rammenta che ogni azione contenuta nel PdP/PdO, finalizzata al raggiungimento dei traguardi e degli obiettivi che l'amministrazione comunale si è data, deve rispondere, alle seguenti domande:

- Da dove partiamo (baseline)
- Cosa prevediamo di fare per favorire l'attuazione della strategia (Obiettivo)
- quali sono le risorse economiche e strumentali a disposizione
- Chi sono i soggetti interni ed esterni che contribuiranno a realizzare l'azione
- Chi risponderà dell'azioni (responsabile di settore)
- Entro quando intendiamo completare l'azione, con particolare riferimento al 31 dicembre dell'anno in corso (fase intermedia o termine finale)
- Come misuriamo il raggiungimento dell'azione (indicatori) rispetto al traguardo atteso (target)
- Dove sono verificabili i dati relativi al raggiungimento dei target (fonte)

Il monitoraggio del PdP/PDO dovrà essere armonizzato con la verifica dello stato di attuazione degli altri strumenti di programmazione dell'Ente, con le modalità di cui si dirà nella sezione dedicata del PIAO.

## **2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Le misure anticorruzione previste da questa Amministrazione sono contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) predisposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), (nominato con atto sindacale n. 71 del 28.10.2021) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 20.05.2022 e reperibile nella sezione del sito web istituzionale. [https://cecina.portaleamministrazionetrasparente.it/contenuto14556\\_piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-e-trasparenza-20222024\\_769.html](https://cecina.portaleamministrazionetrasparente.it/contenuto14556_piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-e-trasparenza-20222024_769.html)

Nelle medesima sezione sono pubblicati i monitoraggi del PTPCT dell'OIV

Gli elementi essenziali del suddetto piano sono stati sviluppati coerentemente al Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2019-2021 e agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Nella consapevolezza che in questo momento storico è indispensabile evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, l'attività anticorruptiva vuole rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione, senza tuttavia incidere sullo sforzo ricercato dal legislatore di semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

È attualmente in consultazione il nuovo PNA predisposto da ANAC, di cui la parte generale contiene indicazioni per la predisposizione di questa sezione.

La parte speciale è dedicata ai contratti pubblici, ambito in cui non solo l'ANAC riveste un ruolo di primario rilievo ma a cui lo stesso PNRR dedica cruciali riforme. L'Autorità dà qui conto dei numerosi interventi legislativi che hanno inciso sulla disciplina dei contratti pubblici e offre alle stazioni appaltanti un aiuto nella individuazione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza agili e al contempo utili ad evitare che l'urgenza degli interventi faciliti esperienze di cattiva amministrazione, propedeutiche a eventi corruttivi.

Sia nella parte generale del PNA che in quella speciale l'Autorità si è posta nella logica di fornire un supporto alle amministrazioni, ai RPCT e a tutti coloro, organi di indirizzo compresi, che sono protagonisti delle strategie di prevenzione. Da qui anche la predisposizione di specifici allegati (n. 11) che vanno intesi come strumenti di ausilio per le amministrazioni, e di cui si terrà conto nella sezione monitoraggio di questo piano.

## **SEZIONE 3. Organizzazione e Capitale Umano**

---

### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 161 del 30.08.2022 è stata approvata l'ultima revisione della macrostruttura organizzativa dell'apparato amministrativo dell'Ente e del relativo funzionigramma prevedendo n. 3 Settori e n. 9 Posizioni Organizzative di cui n. 1 U.O.A

La Marco struttura consultabili nella Sezione

[https://trasparenza.comune.cecina.li.it/pagina25\\_articolazione-degli-uffici.html](https://trasparenza.comune.cecina.li.it/pagina25_articolazione-degli-uffici.html)

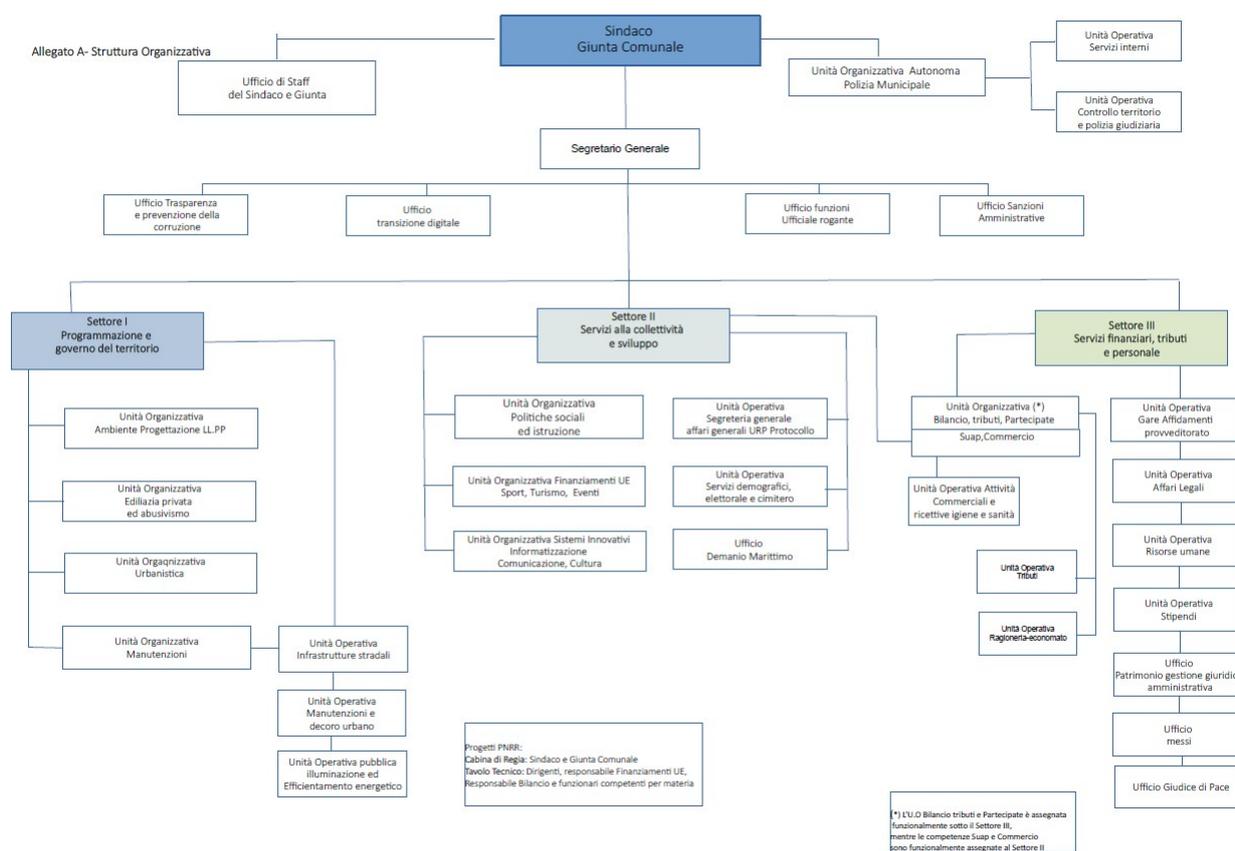
del sito web istituzionale.

L'OIV con nota @pec ns. prot. n. 0048903 del 14.11.2022, ha validato le risultanze dell'istruttoria del procedimento di graduazione della P.O come da verbale del Collegio dei Dirigenti del 11.11.2022 trasmesso con nota pec prot. n. 0048755 del 11.11.2022 all'Organismo Interno di Valutazione.

Con Deliberazione Giunta Comunale n. 211 del 14.11.2022 è stata approvata la presa atto delle risultanze della graduazione e pesatura delle Posizioni Organizzative e collegamento con il sistema retributivo.

Con Determinazione Dirigenziale n. 1171 del 14.11.2022 è stata approvata la manifestazione d'interesse riservata al personale interno del Comune di Cecina per il conferimento di n. 9 incarichi di Posizione Organizzativa". Conseguentemente sono in fase di assegnazione gli incarichi di P.O con provvedimento dirigenziale a seguito dell'istruttoria delle domande presentate.

A seguire saranno adeguati tutti gli atti e strumenti di programmazione quali il Peg, la Performance e la micro organizzazione.



### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Con Delibera Giunta Comunale n. 152 del 24.09.2021 è stato approvato il Piano Operativo Lavoro Agile (POLA).

Il suddetto Piano sarà oggetto di aggiornamento alla luce della regolamentazione ad opera dei contratti collettivi di lavoro relativi al triennio 2019-2021, che disciplineranno a regime l'istituto attraverso le "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", che saranno adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per gli aspetti volti a garantire condizioni di lavoro trasparenti, favorire la produttività e l'orientamento ai risultati, conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni.

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP), approvato con deliberazione Consiglio Comunale n. 143 del 23/12/2021 (DUP sezione 2.2.2 a pag 175 e ss.) e reperibile nella sezione del sito web istituzionale [https://trasparenza.comune.cecina.li.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto\\_allegati/221013553700\\_\\_Odef+DUP+2022-2024.pdf](https://trasparenza.comune.cecina.li.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto_allegati/221013553700__Odef+DUP+2022-2024.pdf).

I suoi contenuti dovranno essere aggiornati coerentemente alle indicazioni del D.M. 24 Giugno 2022 e di seguito riportate.

Il PTFP, pertanto:

- **Rappresenta la 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;
- **Contiene la programmazione strategica delle risorse umane** e si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa; è finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese e in questo ambito, l'amministrazione valuta la propria politica assunzionale sulla base dei seguenti fattori:
  - a capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
  - b stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
  - c stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
    - alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
    - alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;

- ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.
- **Contiene gli obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse.** L'Amministrazione alloca il personale in una logica di priorità strategiche, tendenzialmente disancorate dall'allocazione storica, che favorisca una diversa distribuzione nel tempo del personale tra settori e servizi;
- **Indica le strategie di copertura del fabbisogno.** L'Amministrazione si avvale di 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 e servizi;
  - 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 PP.AA. (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
  - h ricorso a forme flessibili di lavoro;
  - i concorsi;
  - j stabilizzazioni.
- **Prevede la programmazione della formazione del personale,** coerentemente con le priorità strategiche dell'Amministrazione. In particolare la formazione dovrà sostenere la transizione al digitale, la possibilità di effettuare le prestazioni di lavoro in modalità agile, la gestione del rischio corruttivo da parte dei Responsabili di Settore e la reingegnerizzazione dei processi seguendo logiche di performance, e cioè puntando a efficienza ed efficacia crescenti con attenzione all'utente finale e alla qualità dei servizi erogati (creazione e mantenimento di valore pubblico).

## SEZIONE 4. Monitoraggio

Per quanto attiene il monitoraggio del PIAO, si evidenzia l'eterogeneità dei piani e dei programmi in esso assorbiti, ciascuno dei quali porta con sé precipue modalità stabilite all'interno delle norme che li disciplinano:

- 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, e al fine di mantenere la coerenza dell'attività di controllo nel rispetto dei principi di massima semplificazione ed efficienza dell'attività amministrativa, nel rispetto del regolamento dei controlli interni le modalità operative del monitoraggio verranno precisate con direttiva del Segretario Generale.

Al fine di realizzare il coordinamento appena proposto, si riporta di seguito un quadro sinottico che sintetizza i principali strumenti di monitoraggio che la normativa prevede per ciascuna Sezione e sottosezione di cui si compone il PIAO:

SEZIONE/ SOTTOSEZIONE	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA	SCADENZA
<b>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>			
<b>2.1 Valore pubblico</b>	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” dell'Ente	Annuale
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 79/2012, convertito in Legge n. 221/ 2012 Circolare AgID n. 1/2016	31 marzo

<b>2.2 Performance</b>	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal “Sistema di misurazione e valutazione della performance”	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/20021	Intermedio e Finale
	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
<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>	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 da 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
<b>3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>			
<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	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 PA del 30/02/2022	A partire dal 2024
<b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b>	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 PA 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
<b>3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale</b>	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