



# **DAL DUP AL PIAO PARTENDO DAL VALORE PUBBLICO**

**24 NOVEMBRE 2022  
MCGIARDINA**

## **ART.6** - DECRETO-LEGGE 9 GIUGNO 2021, N. 80

- ASSICURARE LA QUALITÀ E LA TRASPARENZA DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA;
- MIGLIORARE LA QUALITÀ DEI SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE;
- PROCEDERE ALLA COSTANTE E PROGRESSIVA SEMPLIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI ANCHE IN MATERIA DI DIRITTO DI ACCESSO.

- ART.8 DM - IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE ELABORATO AI SENSI DEL PRESENTE DECRETO ASSICURA LA COERENZA DEI PROPRI CONTENUTI AI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA, PREVISTI A LEGISLAZIONE VIGENTE PER CIASCUNA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI, CHE NE COSTITUISCONO IL NECESSARIO PRESUPPOSTO.



**Art.3 DM Valore pubblico:** in questa sottosezione sono definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;

Per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione

# LA SOTTO-SEZIONE VALORE PUBBLICO

COSTITUISCE LA VERA ED IMPORTANTE NOVITÀ DEL PIAO, E SEBBENE COSTITUISCA LA SFIDA PIÙ DIFFICILE PER LE PA (*SFIDA GIÀ PERSA CON I PIANI DELLE PERFORMANCE DEGLI ULTIMI 13 ANNI*), RAPPRESENTA L'ELEMENTO DI RACCORDO CON LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA.

SE DAVVERO CON IL PIAO SI VOGLIONO PERSEGUIRE GLI AMBIZIOSI OBIETTIVI CHE IL LEGISLATORE GLI HA VOLUTO ATTRIBUIRE, SARÀ NECESSARIO PER TUTTE LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI RIFLETTERE SU QUALI SONO GLI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO SOTTESI ALLE ATTIVITÀ E ALLE SCELTE ORGANIZZATIVE DELL'ENTE.

QUESTA RIFLESSIONE SI RITIENE DEBBA ESSERE FATTA DAL MASSIMO ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO, CHE PER GLI ENTI LOCALI È IL CONSIGLIO COMUNALE IN SEDE DI ADOZIONE DEL DUP (DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE).

# ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI

- SCHEDA ANAGRAFICA
- SEZIONE 2:
  - (*VALORE PUBBLICO*)
  - (*PERFORMANCE*)
  - ANTICORRUZIONE
- SEZIONE 3 CAPITALE UMANO E ORGANIZZAZIONE
- SEZIONE 4 ( *MONITORAGGIO* )

## PERFORMANCE

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 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.

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA : Modalità semplificate

*PNA 2022 – 2024 L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.*

*Per favorire la creazione di valore pubblico, un'amministrazione dovrebbe prevedere obiettivi strategici, che riguardano anche la trasparenza, quali ad esempio:*

- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR
- revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi)
- promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione)
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli *stakeholder*, sia interni che esterni
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"
- miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno
- digitalizzazione dei processi dell'amministrazione
- individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli *stakeholder* alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra il personale della struttura dell'ente
- miglioramento del ciclo della *performance* in una logica integrata (*performance*, trasparenza, anticorruzione)
- promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale)
- consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della *performance*
- integrazione tra sistema di monitoraggio del PTPCT o della sezione del PIAO e sistemi di controllo di gestione

## MONITORAGGIO

- ✓ 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**”

- funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all’avvio del nuovo ciclo annuale;
- necessario per l’erogazione degli istituti premianti
- necessario per 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”.

## Modalità di calcolo del numero dei dipendenti –Quaderno Anci

Anci suggerisce che il numero dei dipendenti possa essere calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si approva il PIAO, secondo le modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, ovvero sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa.

- ❖ 12 cedolini stipendiali corrispondono ad una unità di personale a tempo pieno in servizio nell'anno;
- ❖ il numero dei cedolini stipendiali dei dipendenti che accedono alle risorse accessorie individuate dalla norma diviso 12 (numero dei mesi) restituisce il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, dato utile ai fini dell'applicazione delle modalità semplificate di redazione del PIAO,
- ❖ necessità di ricondurre il numero dei dipendenti a tempo pieno, rapportando i cedolini con la percentuale di part-time del dipendente in servizio (a titolo esemplificativo, due dipendenti in part-time al 50% corrispondono alla fine dell'anno dipendente a tempo pieno).

## Modalità di calcolo del numero dei dipendenti –Anac

PNA 2022 /2024 : pag 54

*In relazione all'esigenza di determinare la soglia dimensionale secondo un parametro univoco, l'Autorità ritiene che si debba fare riferimento al numero dei dipendenti come risultanti nei provvedimenti di adozione vigenti, secondo i rispettivi ordinamenti, della **dotazione organica dell'amministrazione/ente.***

*La soglia dimensionale è **determinata all'inizio di ogni triennio di validità della programmazione (se il primo anno la dotazione organica vigente è inferiore a 50 dipendenti, le semplificazioni si applicano anche nei due anni successivi)***

## **Atti prodromici al Piao :**

- Delibera di Consiglio comunale per linee guida per la formulazione dei contenuti della sezione rischi corruttivi e trasparenza
- Consultazione pubblica sezione rischi corruttivi e trasparenza
- Parere dei revisori su piano fabbisogno personale
- Parere CUG e OO.SS. su obiettivi per favorire pari opportunità ed equilibri di genere
- Parere Consiglieria di parità obiettivi per favorire pari opportunità ed equilibri di genere
- Confronto su organizzazione lavoro agile, formazione, informativa preventiva su fabbisogno personale —> **CCNL 2019/2021 : Relazioni sindacali**

## PREDISPOSIZIONE PIAO 2023 - 2025

Contenuto	15-Nov	30-Nov	7-Dec	12-Dec	15-Dec	31-Dec	2-Jan	15-Jan	6-Feb	9-Feb	14-Feb	28-Feb	10-Mar	15-Mar	30-Mar
Definizione DUP 2023 – 2025 (Obiettivi Operativi)															
Definizione DUP 2023 – 2025 (Obiettivi Strategici)															
<b>Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione</b>															
Sottosezione 2.1: Valore Pubblico															
Sottosezione 2.2: Performance															
Obiettivi di semplificazione															
Obiettivi di digitalizzazione															
Obiettivi e strumenti per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione															
Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere						X									
Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza (Definizione PTPCT 2023 – 2025)								X							
<b>Sezione 3: Organizzazione del capitale umano</b>															
Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa															
Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile						X									
Sottosezione 3.3: Piano Triennale di fabbisogni di personale							X								
Formazione del Personale						X									
<b>Sezione 4: Monitoraggio</b>															
Monitoraggio annuale PTPCT															
Monitoraggio PEG – Performance											X				
<b>Stesura PIAO</b>															
Verifica di coerenza tra i contenuti delle Sezioni del PIAO															
Stesura del testo definitivo															
Predisposizione proposta ai fini dell'approvazione da parte della Giunta															

### LEGENDA

Tutti i settori
Settore Amministrativo
Settore Tecnico
Settore Amministrativo / Pianificazione Integrata
Segreteria / Pianificazione Integrata
<b>X: necessari pareri/relazioni sindacali/atti endoprocedimentali</b>

## **INFORMATIVA**

**ART.4 CCNL 16/11/2022**

5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

## CONFRONTO

### Art. 5 CCNL 16/11/2022

2. Il confronto si avvia mediante **l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi** sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, **entro 5 giorni** lavorativi dall'informazione, **il confronto è richiesto** da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, **deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta**. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il **periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni**. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

CCNL

Art.5.3

i) la definizione delle linee generali di riferimento per la **pianificazione delle attività formative e di aggiornamento**, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;

l) i criteri generali delle **modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto**, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;

## ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

### Art.6

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su **attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3 (**enti con più di 70 dipendenti**), le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.

## **Adempimenti successivi :**

1. Pubblicazione sul portale Piao
2. Pubblicazione in AT ( una sezione e poi collegamenti con link)
3. Rilevazione ( facoltativa ) su piattaforma Anac
4. Trasmissione Piano fabbisogno su Sico ( RGS)
5. Relazione CUG

## Oltre l'Adempimento

L'auspicio è che le Pubbliche Amministrazioni possano cogliere la novità del PIAO come una opportunità, e non come un mero adempimento, e che siano messe in grado di operare senza il timore di sanzioni, ma riflettendo serenamente sugli ambiti di valore pubblico che sono sottesi alle azioni amministrative ed alle scelte organizzative, avviando un percorso che dovrà essere necessariamente lungo e graduale.

Solamente per questa strada potrà perseguirsi una reale semplificazione, come ha correttamente segnalato il Consiglio di Stato nel suo parere ai decreti attuativi n.506/2022, in cui ha posto l'accento sulla necessità di vedere il PIAO come **strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale)** per realizzare una riorganizzazione dei diversi Piani programmatici esistenti ed arrivare ad una reale semplificazione. Il paragrafo 4 del citato parere è illuminante su quello che dovrà essere il percorso che le PA devono essere consapevoli di intraprendere, senza dimenticare che l'intero processo dovrà avere come obiettivo ciò che è "al di fuori" della P.A., ovvero i cittadini e le imprese che ne fruiscono i servizi. È per loro, soprattutto, che questa ingente mole di pianificazione dovrebbe essere svolta.

Ed è proprio dal Valore pubblico che sarà necessario partire per questa auspicata opera di riconfigurazione e integrazione suggerita dal Consiglio di Stato, con la consapevolezza che il lavoro di semplificazione non sarà facile e non potrà arrivare in quanto imposto da una norma di legge.