



**Avv. Ida Tascone**  
**Magistrato TAR**

# FORMAZIONE OBBLIGATORIA PIAO: VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

**SPORTELLO ANTICORRUZIONE**  
*La Community dei Responsabili Anticorruzione e Trasparenza*

# Il quadro sintetico delle fonti

- Il “Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entra in vigore il 15 luglio 2022, all’art. 1, comma 1 dispone:

*«sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:»*

- Cessazione per un ambito di destinatari parziale dell’efficacia delle norme che disciplinano i singoli Piani assorbiti dal PIAO, ovvero: abolizione di adempimenti amministrativi ormai inutili in ragione dell’assorbimento nel PIAO, ma ancora prescritti per tutti i soggetti non previsti dall’art. 6, comma 1 del DL n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021
- Il d.m. 24 giugno 2022

- Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e pubblicato in data 30 giugno 2022 sul sito del Dipartimento della funzione pubblica, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti
- Adottato, quale regolamento ministeriale ai sensi dell'art. 17, comma 3, della l. 23 agosto 1988, n. 400, contiene previsioni, provviste di una chiara valenza prescrittiva.

# Ambito soggettivo di applicazione

Amministrazioni dello Stato

Aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo

Regioni, Province, Comuni, Città Metropolitane, Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, Enti territoriali di area vasta

Istituzioni universitarie e AFAM

Istituti autonomi case popolari, se non enti pubblici economici

Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni

Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali

Amministrazioni, aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN)

Autorità di sistema portuale

CONI

*Riferimenti normativi: art. 6, co. 1, d.l. n. 80/2021; art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001*

# Le indicazioni

- Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non meno di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di definizione del “Piano tipo”.

## ART. 1, COMMA 4 (DPR 81/2022 «SOPPRESSIONI»)

- ➤ Soppresso il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava “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.”, decretando pertanto la **separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione**, come definito nel citato art. 169, e la **definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione**. Pertanto, gli Enti Locali dovranno approvare il PEG entro 20 giorni dall'adozione del bilancio di previsione e il PIAO entro 30 giorni.

## ART. 2, COMMA 1 (DPR 81/2022 «SOPPRESSIONI»)

- ➤ Per comuni, province, città metropolitane, comunità montane, comunità isolate e unioni di comuni, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.lgs. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione.

# L'art. 2 dello schema di PIAO

1. Il Piano integrato di attività e organizzazione contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5. Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal presente decreto, per il periodo di applicazione del Piano stesso, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.
2. Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da *a)* a *g)*, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

# Adempimenti assorbiti dal PIAO

- Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1-ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

# SEZIONE II

La prima sezione del Piano deve dettare le indicazioni in tema di valore pubblico, di performance e di prevenzione della corruzione.

Per la prima sottosezione siamo in presenza, sostanzialmente, di una revisione delle previsioni dettate dal d.lgs. n. 150/2009 in tema di performance organizzativa, con una specifica attenzione ai risultati di accrescimento del valore pubblico che le amministrazioni si devono prefiggere di raggiungere.

Per la seconda sottosezione si deve fare riferimento ai contenuti del piano delle performance previsto dalla citata disposizione, con una specifica e marcata sottolineatura dedicata alla necessità che questi obiettivi siano coerenti con quelli finalizzati all'accrescimento del valore pubblico.

La terza sottosezione sostituisce i vincoli che sono dettati in tema di piano anticorruzione, con attenzione alle valutazioni di impatto esterno ed interno, alla mappatura dei processi, alla individuazione dei rischi, alla progettazione delle iniziative di contrasto, al monitoraggio dei risultati ed alla attuazione delle norme sulla trasparenza.

# IL VALORE PUBBLICO

## art. 3

a) 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;
- 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;
- 3) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.
- 4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

2. 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 PERFORMANCE

b) Performance: la sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

Essa deve indicare, almeno:

- 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- 2) gli obiettivi di digitalizzazione;
- 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

# SEZIONE III

In questa parte vanno fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sulla organizzazione del lavoro agile e sulla programmazione del fabbisogno. Da sottolineare che la struttura organizzativa deve tenere conto delle indicazioni dettate come valori pubblici e che anche la programmazione del fabbisogno va raccordata con il raggiungimento di queste finalità.

## IL MONITORAGGIO

In questa sezione vanno indicate le modalità e gli strumenti per il monitoraggio ed occorre prevedere inoltre necessariamente sia la rilevazione della soddisfazione degli utenti sia quali sono i soggetti responsabili.

Per le sottosezioni Valore Pubblico e Performance il monitoraggio viene effettuato dai Nuclei di Valutazione o OIV ed è contenuto nella relazione sulla performance. Quello della sottosezione Anticorruzione è effettuato sulla base delle indicazioni Anac. Quello della sottosezione Organizzazione e Capitale Umano è effettuato su base triennale dai Nuclei di Valutazione o OIV nell'ambito dei controlli interni.

Viene ribadito quanto previsto dal d.l. n. 80/2021 sul monitoraggio della performance organizzativa nei comuni fino a 15.000 abitanti: essa, unitamente alla verifica delle conseguenze che derivano dall'applicazione del Piano Integrato per l'Attività e l'Organizzazione può essere effettuata da specifici uffici associati realizzati dalle province e/o dalle città metropolitane, fermo restando che il documento deve essere comunque redatto nel rispetto delle previsioni dettate dal decreto.

# SEZIONE ORGANIZZATIVA

1. La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:
  - a) **Struttura organizzativa:** in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);
  - b) **Organizzazione del lavoro agile:** in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:
    - 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
    - 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
    - 3) l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
    - 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
    - 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
  - c) **Piano triennale dei fabbisogni di personale:** indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:
    - 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
    - 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
    - 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
    - 4) 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;
    - 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

# Il monitoraggio

1. La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.
2. Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato 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.

# Piccoli Comuni: le previsioni

1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:
  - a) autorizzazione/concessione;
  - b) contratti pubblici;
  - c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
  - d) concorsi e prove selettive;
  - e) 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.
2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.
3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

# Semplificazioni per i Comuni con meno di 50 dipendenti

- Aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero:
  - autorizzazione/concessione;
  - 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.
- L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene solo in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

# ENTI PICCOLI

Negli enti che hanno un numero di dipendenti inferiore a 50 (data in cui effettuare tale calcolo è quella del 31 dicembre dell'anno precedente) sono previste modalità semplificate.

Nella sezione organizzazione e capitale umano occorre compilare le parti sulla struttura organizzativa, sul lavoro agile e sulla programmazione del fabbisogno in relazione alle cessazioni ed alla evoluzione delle necessità dell'ente. Queste previsioni sono le uniche che tali amministrazioni devono rispettare, dal che se ne trae la indicazioni che per il resto questi enti sono esentati dai vincoli dettati in tema di Piano Integrato dei Attività e di Organizzazione.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

# La redazione

Predisposto unicamente in formato digitale e pubblicazione sul portale (<https://piao.dfp.gov.it/>) appositamente realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

1. Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

# ALTRE INDICAZIONI E SANZIONI

Le sanzioni per le amministrazioni inadempienti sono quelle del divieto di effettuare assunzioni e di conferire incarichi di collaborazione, nonché la eventuale maturazione di responsabilità dirigenziale, per come previsto dal d.lgs. n. 150/009 per gli enti che non hanno adottato il piano della performance. Si aggiungono le sanzioni previste dall'articolo 19 del d.l. n. 90/2014 per la mancata adozione del piano anticorruzione.

La Funzione Pubblica è impegnata ad apprestare uno specifico software per la predisposizione del Piano.

Tale Dipartimento, d'intesa con la Conferenza Unificata, è impegnato a dare corso al monitoraggio in modo costante dell'attuazione del piano per dettare modifiche ed aggiornamenti che si rendono necessari. Inoltre, sulla base degli esiti di tale monitoraggio saranno definite specifiche linee guida con le quali “evitare duplicazioni di contenuti all'interno delle singole sezioni e con le linee guida provenienti anche da altre autorità”.

# L'integrazione con gli altri strumenti pianificatori e di controllo

- Tale attività di integrazione, con particolare riferimento alla prevenzione della corruzione, trasparenza e performance, avverrà in modo del tutto naturale nel momento in cui verrà adottato il PIAO.
- **Particolare attenzione** deve essere riservata dai Comuni all'elaborazione di un modello di integrazione fra il **sistema di risk management** ed il **sistema dei controlli interni** come disciplinati dall'art. 147 e seguenti del D.lgs. n. 267/2000.
- In tale senso le attività di controllo interno, quali il **controllo successivo di regolarità amministrativa** (cfr. art. 147-bis, comma del D.lgs. n. 267/2000) o la **rilevazione della qualità dei servizi** (cfr. art. 147, comma 1, lettera e), del D.lgs. n. 267/2000), potranno rappresentare un efficace sistema di audit, volto sia al monitoraggio periodico dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, sia la base per il riesame dell'intero sistema di prevenzione della corruzione di ciascuna Amministrazione, nell'ottica di un suo miglioramento continuo.