

Roma, 1 luglio 2022

Prot.215/2022/SG

Ai Segretari Regionali e territoriali

Oggetto: DPR 81_2022 e DM 30 giugno 2022 relativi al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Care colleghe e cari colleghi,

come ricorderete l'art. 6 del Dl 80/2021 (cd Reclutamento) ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti - escluse le scuole e le istituzioni educative – entro il 31 gennaio di ogni anno devono adottare un nuovo documento denominato “Piano Integrato di Attività e Organizzazione” (PIAO).

Lo stesso art. 6 stabiliva l’emanazione di due provvedimenti “attuativi”: uno, sancito dal comma 5, che prevedeva uno o più decreti del Presidente della Repubblica, con i quali sarebbero stati individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO e l’altro, disciplinato dal comma 6, che prevedeva l’adozione, con Decreto Ministeriale, di un Piano tipo come strumento di supporto alle amministrazioni.

Alleghiamo alla nota i testi dei citati provvedimenti, Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 e Decreto Ministeriale del 30 giugno 2022 recante schema tipo, indicandovi i contenuti di nostro interesse.

1. DPR 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”

L'art. 1 del Dpr prevede che per le amministrazioni pubbliche con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti piani:

- **Piano dei fabbisogni del personale** (art. 6, commi 1, 4 e 6 d.lgs. 165/2001)
- **Piano della performance** (art. 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, d.lgs. 150/2009)
- **Piano organizzativo del lavoro agile - POLA** (art, 14, comma 1, della legge 124/2015)
- **Piano di prevenzione della corruzione** (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) legge 190/2012)
- **Piani di azioni positive** (art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006)
- **Piano delle azioni concrete** (art. 60-ter d.lgs. 165/2001)

- ***Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio*** (art. 2, comma 594, lettera a), legge 244/2007)

L'art. 2 del Dpr prevede alcune disposizioni di coordinamento precisando che per gli enti locali il piano esecutivo di gestione (PEG) e il piano della performance sono assorbiti nel PIAO e che le amministrazioni, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici statali inviano la sezione del PIAO relativa al "Piano dei fabbisogni" al Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per le necessarie verifiche sui relativi dati (ex art. 35 comma 4 del d.lgs. 165/2001).

2. Decreto Ministeriale del 30 giugno 2022 recante schema tipo del Piao

Modalità di redazione del Piao

Le pubbliche amministrazioni devono conformare il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nello schema allegato al decreto ministeriale del 30 giugno 2022. In particolare, il Decreto ministeriale prevede che il Piao venga suddiviso in tre Sezioni (1. Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione; 2. Sezione Organizzazione e Capitale umano; 3. Sezione Monitoraggio). Ciascuna delle tre sezioni è, a sua volta, ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali.

Si segnala, per quanto di nostro interesse, che nella Sezione "Organizzazione e Capitale Umano" è presente una sottosezione relativa all' **"Organizzazione del lavoro agile" nella quale, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, sono indicati la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.**

A tal fine, ciascun Piano deve prevedere:

- 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;
- 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;**
- 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;
- l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Inoltre, nella Sezione “Organizzazione e Capitale Umano” è presente anche una sottosezione relativa al “**Piano triennale dei fabbisogni di personale**” che deve indicare la consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell’amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 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;
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 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;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Termini di adempimento per l’adozione del Piao

Per quanto concerne **i termini di adempimento per l’adozione del PIAO** l’art. 8 del DM specifica che, in ogni caso di differimento del termine previsto per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione del Piao, fissato al 31 gennaio di ogni anno, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci e che, **in sede di prima applicazione, il termine è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.**

Sanzioni

L’art. 10 del Dm conferma quanto stabilito dall’articolo 6 comma 7 del decreto-legge 80/2021, ovvero che, **in caso di mancata adozione del PIAO entro i termini stabiliti, sono previste le seguenti sanzioni:**

- divieto di erogare la retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano del fabbisogno, per omissione o inerzia nell’adempimento dei propri compiti (articolo 10, comma 5, d.lgs. 150/2009);
- divieto di assunzioni di personale o conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (articolo 10, comma 5, d.lgs. 150/2009);
- sanzione pecuniaria da parte di ANAC da 1.000 a 10.000 euro, già prevista per la mancata approvazione del Piano Anticorruzione e Trasparenza (art. 19, comma 5, lettera b) d.l. 90/2014)

Si precisa che stante la non obbligatorietà dell’adozione del POLA qualora questo non fosse adottato e quindi non confluisse nel PIAO, ai sensi dell’art. 14, comma 1, della legge 124/2015 resterebbe ferma l’applicazione del lavoro agile almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Adempimenti per amministrazioni con meno di 50 dipendenti

L'art. 6 del DM prevede che **le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti**, oltre a dover procedere alla mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi **sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente alla "Sezione Organizzazione e Capitale Umano"** strutturata come sopra esposto con la precisazione che per quanto riguarda il "Piano dei fabbisogni" va solo indicata 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.

Formazione e qualificazione del personale

L'art. 12 del Dm prevede che, al fine di assicurare una adeguata formazione e qualificazione al personale delle amministrazioni pubbliche preposto alla redazione del PIAO, il Dipartimento della funzione pubblica predispone e divulga specifici moduli formativi coerenti con i nuovi obiettivi di programmazione, per il loro inserimento nell'ambito dei piani di formazione già previsti e finanziati a legislazione vigente e adotta apposite linee guida per il coordinamento dei contenuti delle sezioni del Piano.

Fraterni saluti

Il Segretario Generale
Maurizio Petriccioli



All 1_Dpr 24 giugno 2022N. 81

All2_DM 30 giugno 2022_Schema tipo