

La Formazione Asmel direttamente nel
tuo Ufficio!

**Ciclo di seminari online
(webinar) gratuiti**



IL PIAO: I DOCUMENTI RELATIVI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE

12 settembre, dalle ore 11,30 alle 13,00

Programma

- **Il PIAO**
- **Il PIAO semplificato**
- **Il Valore Pubblico**
- **La performance**
- **La struttura organizzativa**
- **Il piano del fabbisogno**
- **La formazione**
- **Risposte ai quesiti**

ASMEL Associazione per la
Sussidiarietà e la Modernizzazione
degli Enti Locali

www.asmel.eu

800165654

webinar@asmel.eu

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2021), “IL CONTRATTO DEI DIRIGENTI E DEI SEGRETARI” (MAGGIOLI EDITORE 2021), “IL CONTRATTO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2018), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2020), “LA GESTIONE ASSOCIATA DOPO IL DL N. 95/2012” (MAGGIOLI EDITORE 2012),

“L’APPLICAZIONE DELLA LEGGE BRUNETTA” (SOLE 24 ORE EDITORE 2009)
DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI”, | “CITTÀ MIA”, GIORNALISTA, COLLABORA CON IL SOLE 24 ORE

GIÀ PRESIDENTE ANCI SICILIA, GIÀ COMPONENTE LA PRESIDENZA NAZIONALE ANCI, GIÀ DIRIGENTE ANCITEL

GIÀ CONSULENTE DAGLA (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO), ANCI ED ARAN PRESIDENTE E COMPONENTE DI NUCLEI DI VALUTAZIONE

- ▶ Norme: D.l. n. 80/2021 (articolo 6), DPR 81/2022 e Decreto Ministro per la pubblica amministrazione n. 132/2022 (in vigore dal 22 settembre)
- ▶ Documenti inglobati: 1) Piano della performance (articolo 10, comma 1, lett. a) e comma 1-ter del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150); 2) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali (articolo 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244); 3) Piano delle azioni concrete (articolo 60-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165); 4) Piano di azioni positive (articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198); 5) Piano di prevenzione della corruzione (articolo 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190); 6) Piano organizzativo del lavoro agile (articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124); 7) Piano dei fabbisogni (articolo 6, commi 1, 4, 6, e articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165); 8) Piano esecutivo di gestione (articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267). Si deve aggiungere anche il piano della formazione

IL PIAO/1

- ▶ Obiettivi di semplificazione e rafforzamento della programmazione: stimolo metodologico
- ▶ Il DUP permane: il PIAO è uno strumento di programmazione a valle del bilancio
- ▶ Termini di approvazione nel 2022 ed in via ordinaria
- ▶ Adozione da parte della giunta
- ▶ Presentazione della proposta: segretario e responsabile anticorruzione
- ▶ La fase di prima applicazione: utilizzare i documenti già approvati
- ▶ La pubblicazione e la comunicazione alla FFPP

IL PIAO/2

- ▶ Regole dettate dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 132/2022
- ▶ Sezione 1: Scheda anagrafica
- ▶ Sezione 2: Valore pubblico, performance e rischi corruttivi/trasparenza
- ▶ Sezione 3: Organizzazione e capitale umano (struttura organizzativa, lavoro agile e piano triennale del fabbisogno di personale)
- ▶ Sezione 4: Monitoraggio

LA STRUTTURA DEL PIAO

- ▶ Il calcolo dei 50 dipendenti
- ▶ Sezione organizzazione e capitale umano: struttura organizzativa, lavoro agile e programmazione del fabbisogno solamente per 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.
- ▶ Semplificazioni nella parte rischi corruttivi e trasparenza
- ▶ Non necessaria l'adozione di tutte le altre parti del PIAO, tra cui la sezione valore pubblico e performance, che si consiglia comunque di adottare

IL PIAO SEMPLIFICATO

- ▶ i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- ▶ le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- ▶ 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.
- ▶ 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.
- ▶ fare riferimento alle alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione
- ▶ il piano delle azioni positive

IL VALORE PUBBLICO

- ▶ 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.
- ▶ Stretto collegamento con le finalità del Valore Pubblico
- ▶ Obiettivi di performance organizzativa ed individuale

LA PERFORMANCE

- ▶ Descrizione del modello organizzativo adottato dall'Amministrazione
- ▶ Indicazione degli interventi e delle azioni necessarie programmate per l'attuazione degli obiettivi generali e specifici
- ▶ Descrizione della struttura esistente e delle sue eventuali modificazioni in connessione con il Valore Pubblico e con la performance
- ▶ Indicazione dei profili professionali dell'ente (con la imminente revisione a seguito delle Linee Guida della Funzione Pubblica e del CCNL 2019/2021)

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

- ▶ consistenza di personale al 31 dicembre, suddiviso per inquadramento professionale
- ▶ capacità assunzionali
- ▶ programmazione delle cessazioni dal servizio
- ▶ strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate
- ▶ strategie di formazione del personale,
- ▶ situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

- ▶ Stretta connessione con il Valore Pubblico e la performance
- ▶ Partire dal monitoraggio della condizione esistente
- ▶ Indicazione delle priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale
- ▶ Indicazione dei temi, tenendo conto di quella obbligatoria
- ▶ Indicazione dei destinatari
- ▶ Indicazione delle modalità di svolgimento

IL PIANO PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

- ▶ I rapporti tra il PIAO ed il DUP
- ▶ Le conseguenze del superamento dei termini di adozione
- ▶ Pubblicazione sul sito e comunicazione per la pubblicazione sul portale nazionale
- ▶ La valorizzazione delle risorse umane attraverso le progressioni verticali ed orizzontali, l'utilizzo degli istituti premianti, la crescita professionale, il benessere organizzativo
- ▶ Nel PIAO possibile la modifica del programma del fabbisogno ed invio alla FFPP tramite SICO
- ▶ Adozione del PIAO da parte della giunta

QUESITI/1

- ▶ Per il DPR 81 ed il DM 132 obbligatorio il PIAO semplificato nelle PA con meno di 50 dipendenti
- ▶ I concorsi banditi prima del d.l. 36/2022 proseguono
- ▶ Prima della scadenza dei termini di approvazione non opera il divieto di effettuare assunzioni per gli enti che non hanno adottato il PIAO
- ▶ Possibili le integrazioni orarie agli ASU; sanzioni nel caso di rifiuto di svolgere compiti assegnati
- ▶ Possibile dare corso a concorsi con riserva per i dirigenti
- ▶ Per il lavoro agile fare riferimento alle Linee Guida della FFPP

QUESITI/ /2

- ▶ Il PIAO semplificato; le indicazioni per la performance e le pari opportunità
- ▶ L'iter del PIAO: proposta, consultazione, adozione, pubblicazione e comunicazione
- ▶ I vincoli alle assunzioni di personale sono differenziati e così le conseguenze degli sforamenti
- ▶ Le modifiche alla programmazione del personale nel PIAO, tenendo conto che esso diventa operativo dal 22 settembre
- ▶ Il piano del fabbisogno è una parte del PIAO ed un allegato al DUP
- ▶ Il piano del fabbisogno 2022/2024 può modificare quello 2021/2023

QUESITI/3