

Piano Integrato di Attività e Organizzazione nella PA

Come proseguire in continuità e in modo integrato dopo 10 anni dalla legge anticorruzione

*Il PIAO strumento di promozione dell'etica pubblica nell'ambito della
multidimensionalità programmativa delle PP.AA*

Docente Francesco Pellecchia
Data 03/03/2022

**AIIS – Associazione Italiana per l'Integrità
della Salute**

e del Sistema Sanitario e Sociale



Il PIAO, cos'è e cosa potrebbe diventare

PIA..O

P.I.A.O



Il PIAO, cos'è e cosa potrebbe diventare

adempimento

Layer of bureaucracy – CdS Parere 506.2022

PIA NT O



P R I M A T O



Il PIAO, cos'è e cosa potrebbe diventare ... e cosa deve essere

adempimento

PIA NT O



P R I M A T O



Prova di serietà

Il PIAO, cos'è e cosa potrebbe diventare



PCM - Ministro per la pubblica amministrazione

Risorse PNRR: 1.2689 miliardi di euro

Riforme: 12

Investimenti: 6

Traguardi e obiettivi: 18

Traguardi e obiettivi da conseguire entro il 2021: 4

Principali iniziative intraprese per le scadenze successive al 2021

Conclusioni

L'efficacia delle riforme sopra delineate dipende dalla capacità di valorizzare la complementarietà tra interventi di carattere regolamentare e loro attuazione, e progetti di investimento a essi collegati. Ruolo degli investimenti è, infatti, quello di sostenere le riforme e fungere da acceleratore dei processi di innovazione organizzativa.

In quest'ottica, il Dipartimento per la Funzione Pubblica, attraverso l'Unità di Missione per il PNRR, ha già avviato tutte le attività preliminari all'attuazione dei diversi progetti di riforma e di investimento oggetto di M&T con scadenze anche successive al primo semestre 2022. In particolare, i M&T relativi alla formazione (M1C1 64, M1C1 65, M1 C1 66, M1 C1 66), all'outcome-based performance, alla pianificazione strategica dei fabbisogni, al *capacity building* (M1C1 57, M1C1 58, M1 c1 59) sono legati al già adottato art. 6 del DL n. 80/2021 che ha introdotto il "Piano integrato delle attività e dell'organizzazione" (PIAO), in corso di implementazione.

<https://italiadomani.gov.it/it/news/governo-via-libera-all-la-prima-relazione-sul-pnrr.html>

SERIETÀ.

Quando
il dire
e il fare
vanno
di pari
passo.



SCHEMA DI DECRETO-LEGGE RECANTE MISURE URGENTI PER IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI FUNZIONALE ALL'ATTUAZIONE DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) E PER L'EFFICIENZA DELLA GIUSTIZIA

- **Art. 6 (Piano integrato di attività e organizzazione)**
- 1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese di procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 dicembre 2021 adottano il **Piano integrato di attività e organizzazione**.
- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
 - a) gli **obiettivi programmatici e strategici della performance** secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
 - b) la **strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile**, e gli **obiettivi formativi annuali e pluriennali**, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - c) gli **strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne**, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge, sia destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b);
 - d) gli strumenti e le fasi per giungere alla **piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa** nonché per raggiungere gli **obiettivi in materia di anticorruzione**;
 - e) l'**elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno**, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
 - f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la **piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità**;
 - g) le modalità e le azioni finalizzate al **pieno rispetto della parità di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- 3. Il Piano definisce le **modalità di monitoraggio degli esiti**, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, **anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza** mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché del monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.
- 4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo **pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 dicembre di ogni anno sul proprio sito istituzionale e lo inviano al Dipartimento della funzione pubblica** della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale.
- 5. Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, **sono individuati e abrogati gli adempimenti assorbiti nel piano di cui al comma**
- 6. Entro il medesimo termine di cui al comma 4, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, adotta un **Piano tipo**, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte **delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti**.
- 7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
- 8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Il PIAO cos'è ...



Grande novità?

DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80

Misure urgenti per il rafforzamento della capacita' amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia. (21G00093)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 10/06/2021

Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 (in S.O. n. 28, relativo alla G.U. 7/8/2021, n. 188). *(Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 07/08/2021)*

 (GU n.136 del 09-06-2021)

DL 80.2021 - Art. 6 Piano integrato di attivita' e organizzazione

- 1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con piu' di cinquanta dipendenti, entro il 31 dicembre gennaio 2021 di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80

Misure urgenti per il rafforzamento della capacita' amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia. (21G00093)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 10/06/2021

Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 (in S.O. n. 28, relativo alla G.U. 7/8/2021, n. 188). *(Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 07/08/2021)*

(GU n.136 del 09-06-2021)

DL 80.2021 - Art. 6 Piano integrato di attivita' e organizzazione

- 1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con più di cinquanta dipendenti, entro il **31 dicembre gennaio 2021** di ogni anno adottano il **Piano integrato di attività e organizzazione**, di seguito denominato Piano, **nel rispetto delle vigenti discipline di settore** e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Grandi novità o reframe?

DL 80.2021 - Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione

- 1. Per assicurare la qualità e la **trasparenza** dell'attività amministrativa e migliorare la **qualità** dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla **costante** e progressiva **semplificazione** e **reingegnerizzazione** dei processi anche in materia di diritto di **accesso**, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, con piu' di cinquanta dipendenti, entro il **31 dicembre gennaio 2021** adottano il **Piano integrato di attivita' e organizzazione**, di seguito denominato **Piano**, **nel rispetto delle vigenti discipline di settore** e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

anche TUEL
(art. 170) DUP

- LEGGE 7 agosto 2015, n. **124** Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.
- Art. 1 Carta della cittadinanza digitale ... garantire ai cittadini e alle imprese, anche attraverso l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, il diritto **di accedere** a tutti i dati, i documenti e i servizi di loro interesse in modalità digitale, ... garantire la semplificazione nell'**accesso ai servizi** alla persona, **riducendo la necessità dell'accesso fisico agli uffici pubblici** ...
- ...
- SEMPPLICEMENTE**
PROCEDURE PIÙ SEMPLICI PER RIPARTIRE
- Decreti attuativi
L. 124.2015
- Agenda 2020 – 2023
http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Allegato_1_Agenda_Semplificazione_2020-2023.pdf
- b) **ridefinire e semplificare i procedimenti amministrativi**, in relazione alle esigenze di celerità, certezza dei tempi e trasparenza nei confronti dei cittadini e delle imprese, mediante una disciplina basata sulla loro digitalizzazione e per la piena realizzazione del **principio «innanzitutto digitale» (digital first)**, nonché l'**organizzazione e le procedure interne a ciascuna amministrazione**;
- c) ... garantire **l'accesso** e il riuso gratuiti di tutte le **informazioni prodotte e detenute dalle amministrazioni pubbliche in formato aperto**, l'**alfabetizzazione digitale**, la **partecipazione con modalità telematiche ai processi decisionali** delle istituzioni pubbliche, la piena disponibilità dei sistemi di pagamento elettronico nonché la **riduzione del divario digitale** sviluppando le competenze digitali di base;
- d) **ridefinire il Sistema pubblico di connettività** al fine di semplificare le regole di cooperazione applicativa tra amministrazioni pubbliche e di favorire l'adesione al Sistema da parte dei privati, garantendo la sicurezza e la resilienza dei sistemi;
- e) **definire i criteri di digitalizzazione del processo di misurazione e valutazione della performance** per permettere un coordinamento a livello nazionale; ...
- i) razionalizzare gli strumenti di coordinamento e collaborazione delle amministrazioni pubbliche al fine di conseguire obiettivi di ottimizzazione della spesa nei processi di digitalizzazione favorendo l'uso di *software open source*, tenendo comunque conto di una valutazione tecnico-economica delle soluzioni disponibili, nonché obiettivi di risparmio energetico;
- l) **razionalizzare i meccanismi e le strutture deputati alla governance** in materia di **digitalizzazione**, al fine di semplificare i processi decisionali; ...

DECRETO LEGISLATIVO 20 dicembre 2009, n. 198
Attuazione dell'articolo 4 della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ricorso per l'efficienza delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici.
(09G0209)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 15/01/2010 (Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 10/01/2011)

(GU n.303 del 31-12-2009)



Dem., Dig., T.Dig.

TOOP
providing
data
once-only.eu



DL 80.2021 - Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione

- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

Art. 46, c. 3 TUEL

Linee programmatiche

DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, n. 150

Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. (09G0164)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 15/11/2009 (Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 07/06/2017)

(GU n.254 del 31-10-2009 - Suppl. Ordinario n. 197)

Art. 10.

Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche ((redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno)):

a) entro il 31 gennaio, ((il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b,))) e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

Art. 13

Definizione del contenuto di missione e programma

1. La rappresentazione della spesa per missioni e programmi costituisce uno dei fondamentali principi contabili di cui all'articolo 3. Le missioni rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti dalle amministrazioni di cui all'articolo 2 (....) utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinate. I programmi rappresentano gli aggregati omogenei di attività volte a perseguire gli obiettivi definiti nell'ambito delle missioni.



((1-ter. Il Piano della performance di cui al comma 1, lettera a), e' predisposto a seguito della presentazione alle Camere del documento di economia e finanza, di cui all'articolo 10 della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Piano delle performance e' adottato non oltre il termine di cui al comma 1, lettera a), in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91.))



Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale

Art. 9.

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

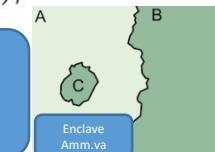
1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità ((, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7,)) e' collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ((, ai quali e' attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva));

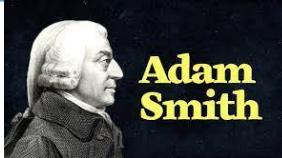
Occorre quindi ribadire che obiettivi della struttura (performance organizzativa) e obiettivi (individuali) del dirigente e/o del dipendente sono due "unità" distinte:

- gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i "traguardi" che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguitamento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire;
- gli obiettivi individuali, invece, sono obiettivi assegnati specificamente al dirigente o al dipendente, il quale è l'unico soggetto chiamato a rispondere: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del dirigente/dipendente e non collegate a quelle della struttura (es. incarichi *ad personam*).

E la performance istituzionale e di filiera?



Il PIAO



Adam Smith

1700
1960

Theodore W. Schultz



https://de.wikipedia.org/wiki/Datei:Theodore_W._Schultz.jpg

le persone che investono nella propria istruzione e formazione costruiscono uno stock di competenze e capacità (un capitale) che frutta a lungo termine.



DL 80.2021 - Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione

- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
- b) la strategia di gestione del **capitale umano** e **di sviluppo organizzativo**, anche mediante il ricorso al **lavoro agile**, e gli **obiettivi formativi** annuali e pluriennali, finalizzati *ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management*, al raggiungimento della completa **alfabetizzazione digitale**, allo sviluppo delle **conoscenze tecniche** e delle **competenze trasversali e manageriali** e all'**accrescimento culturale e dei titoli di studio** del personale correlati all'ambito d'impiego e **alla progressione di carriera del personale**;

Mix di doti, capacità e di competenze individuali innate e di conoscenze acquisite attraverso la formazione, generatore anche di impatti economici

<https://www.oecd.org/insights/38430490.pdf>



PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

LE LINEE PROGRAMMATICHE

IL NOSTRO CONTRIBUTO IN VISTA DEL PNRR

Audizione in Commissioni riunite (I e XI Camera, 1^o e 11^o Senato)

9 Marzo 2021

On. Prof. Renato Brunetta – Ministro per la Pubblica Amministrazione

CAPITALE UMANO

- È questo il tema chiave per il futuro del Paese e della nostra Pubblica Amministrazione. Sulle persone si gioca infatti il successo non solo del PNRR, ma di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese. Centrali sono: **formazione, valorizzazione, organizzazione del lavoro, responsabilità**. Quanto più miglioreremo i percorsi di selezione e reclutamento tanto più efficaci saranno le azioni che metteremo in campo per la formazione, la crescita e la valorizzazione del capitale umano.

UN NUOVO ALFABETO PER LA PA

- **ACCESSO**
- **BUONA AMMINISTRAZIONE**
 - FOCUS – IL D.L. SEMPLIFICAZIONI N.76/2020
- **CAPITALE UMANO**
- **DIGITALIZZAZIONE**

Il PIAO

DL 80.2021 - Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione

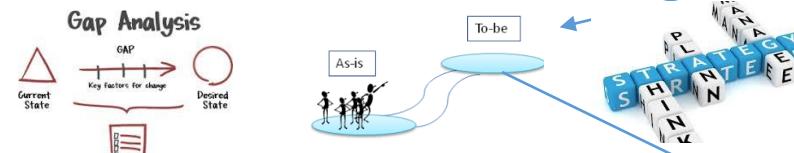
- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
- b) la **strategia** di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli **obiettivi formativi** annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

Fondo per la formazione

Per centrare l'obiettivo di una formazione dei dipendenti pubblici adeguata alle tre transizioni che l'Italia deve affrontare – digitale, ecologica e amministrativa – si istituisce un fondo con dotazione iniziale di 50 milioni di euro per il 2022. Queste risorse si aggiungono agli oltre 900 milioni previsti dal Pnrr e dai fondi strutturali per gli interventi di formazione e sviluppo organizzativo delle amministrazioni pubbliche: un imponente stanziamento di risorse per aggiornare e riqualificare il lavoro pubblico. Va in questa direzione il protocollo d'intesa già siglato con la ministra dell'Università, Maria Cristina Messa, che ha spianato la strada a convenzioni con gli atenei per offrire ai dipendenti pubblici corsi di laurea e master a condizioni agevolate. Un accordo è già stato firmato con la Sapienza Università di Roma.

Art. 32 Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

- Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per **target** di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscono alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica.
- Le Amministrazioni, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 52, comma 5 del CCNL del 12 febbraio 2018, favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base.
- Le Amministrazioni pianificano altresì programmi di **upskilling** e di **reskilling** per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione.



FORMAZIONE

- Sta a noi definire le competenze del futuro e far sì che le persone le acquisiscano sia nel momento in cui entrano nella PA, che durante tutta la loro vita professionale. Purtroppo negli ultimi anni questo non è accaduto. Gli investimenti in formazione si sono dimezzati: dai 262 milioni di euro del 2008 ai 154 milioni del 2018: 48 euro per dipendente, 1 giorno di formazione l'anno. È nostra intenzione ribaltare questa tendenza e investire in maniera significativa sulla **qualificazione e riqualificazione delle persone** (**upskill e reskill**). A partire dalle **competenze tecnico-specialistiche**, ma soprattutto da quelle **gestionali, organizzative, relazionali** (**leadership, approccio per obiettivi, problem-solving, digitale**). Le profonde trasformazioni del lavoro, i processi di innovazione, la sempre maggiore interdipendenza tra paesi richiedono agilità culturale, capacità di adattamento e di assecondare le trasformazioni e una continua riqualificazione delle persone.

Formazione come diritto soggettivo?

Misurare e Valutare nell'ambito delle performance

Saper Fare/Essere
S.MI.VA.P.

MPA_BRUNETTA-0000212-P-19/01/2022



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Gent.ma/o,

La Pubblica amministrazione, con i suoi 3,2 milioni di dipendenti, è il perno della ricostruzione del Paese e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento. L'innovazione si produce con le conoscenze e le competenze che già possedete e con quelle, anche tecniche, organizzative e manageriali, che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire.

Ciascuno di voi, oggi, può davvero fare la differenza.

Il 10 gennaio è stato presentato nella sede del Dipartimento della funzione pubblica "Ri-formare la P.A. Persone qualificate per qualificare il Paese", il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA. È iniziato un percorso importante di "nascita delle batterie" della Pubblica amministrazione, che può contare su un investimento quinquennale di circa 2 miliardi di euro e che si aggiungerà al naturale rinnovamento di competenze legato allo sblocco del turnover e alle decine di migliaia di nuove assunzioni necessarie all'attuazione del PNRR.

Voglio informarLa delle grandi opportunità che il Piano offre e invitarLa a cogliere l'occasione di investire sul Suo percorso professionale, anche perché questo impegno, grazie ai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui ho fortemente voluto il rinnovo, sarà valorizzato attraverso miglioramenti di carriera e di retribuzione.

Il Piano parte da due ambiti di intervento:

1) **PA 110 e Iode:** grazie a un protocollo d'intesa siglato il 7 ottobre 2021 a Palazzo Vidoni con la Ministra dell'Università e della Ricerca e alla collaborazione della CRUI, i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche. La Sapienza Università di Roma, fino al 24 gennaio, consente anche l'iscrizione all'Anno Accademico in corso per cinque corsi di laurea (<https://www.uniroma1.it/it/notizia/pa-formazione-protocollo-dintesa-tra-funzione-pubblica-e-sapienza>). Da fine gennaio tutte le informazioni sull'offerta formativa riservata ai dipendenti pubblici dagli altri atenei saranno consultabili, e continuamente aggiornate, al link <http://www.funzionepubblica.gov.it/formazione>.

2) **Syllabus per la formazione digitale:** dal 1° febbraio le amministrazioni cominceranno a segnalare i nominativi dei dipendenti che potranno accedere all'autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma <https://www.competenzedigitali.gov.it/>. In base agli esiti della valutazione iniziale, la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze, moduli arricchiti dalle proposte delle grandi aziende del settore tecnologico, a partire da TIM e Microsoft. Alla fine di ogni percorso sarà rilasciata una certificazione che alimerterà il "fascicolo del dipendente", in corso di realizzazione anche in collaborazione con Sogei. Particolare attenzione sarà riservata alla cybersicurezza, tramite un progetto formativo in via di definizione con il Ministero della Difesa.



Ulteriori strumenti per la formazione permanente dei dipendenti pubblici sono messi a disposizione da INPS attraverso il Fondo Gestione Unitaria per le Prestazioni Creditizie e Sociali. Tra questi, il programma "Valore PA" seleziona corsi universitari di formazione proposti da atenei italiani in collaborazione con soggetti pubblici o privati su aree di interesse delle stesse amministrazioni, con il finanziamento delle quote di partecipazione dei dipendenti selezionati. Per garantire alta formazione e aggiornamento professionale qualificato, INPS mette, inoltre, a disposizione dei dipendenti della PA l'accreditamento e il finanziamento di master universitari "executive" di I e II livello.

La invito a prendere visione delle opportunità disponibili e La informo che, periodicamente, il Dipartimento della funzione pubblica comunicherà, con una newsletter, tutte le novità che riguardano l'attuazione del Piano, insieme alle altre notizie di interesse per amministrazioni e dipendenti.

Nessuna riforma, nessuna innovazione, può riuscire senza il Suo contributo attivo, senza la partecipazione di chi ogni giorno lavora nelle amministrazioni.

La sfida della nuova Italia si vince insieme: persone qualificate qualificano il Paese.

On. Prof. Renato Brunetta



RI-FORMARE LA PA

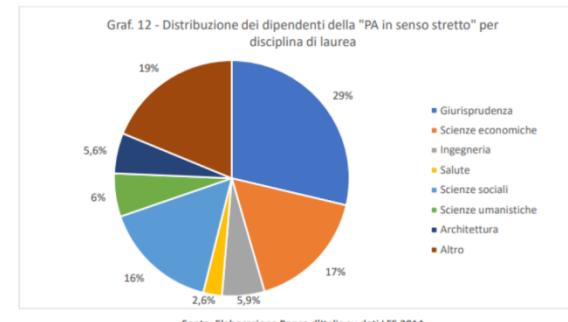
Personne qualificate per qualificare il Paese

Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione

10 Gennaio 2022

LE COMPETENZE: QUALI FORMARE?

Il Piano strategico per lo sviluppo del capitale umano della PA riguarda **tutti gli ambiti di conoscenza per l'attuazione del PNRR** – non solo quelli giuridici ed economici tradizionalmente oggetto di investimento – e lo sviluppo di **competenze manageriali e organizzative per tutte le figure professionali**



LA FORMAZIONE AL CENTRO DELLE STRATEGIE DELLA PA



Lo sviluppo delle competenze rappresenta, insieme alla digitalizzazione, al recruiting ed alla semplificazione, **una delle principali direttive dell'impianto riformatore avviato con il DL n. 80/2021**
La formazione leva strategica di gestione delle risorse umane per una nuova pubblica amministrazione



La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese



Il nuovo **"Piano integrato delle attività e dell'organizzazione"** (PIAO), introdotto dall'art. 6 del d.l. n. 80/2021 mette in stretta correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel ciclo di gestione della performance, tessendo una **strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane**



Nella prospettiva del PIAO, **alla formazione del personale è attribuita un'inedita centralità nell'ambito dei documenti di programmazione delle PA**, con la definizione di **«obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale»**

- **Transizione amministrativa e transizione digitale**
- **Transizione ecologica e innovazione sociale**
- Utilizzo delle banche dati pubbliche in un'ottica di interoperabilità per la semplificazione
- Processi e strumenti di comunicazione
- **Project management**
- Modelli di management e di leadership
- E-procurement

S.W.

e-

Visione disruptive

DL 80.2021 - Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione

- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
- b) la strategia di gestione del **capitale umano** e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al **lavoro agile**, e gli **obiettivi formativi** annuali e pluriennali, finalizzati *ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management*, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla **progressione di carriera del personale**;

Funzionali al
PNRR



DECRETO-LEGGE 31 Maggio 2021, n. 77

Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure. (21G00087)

(GU n. 129 del 31-05-2021)

Governance



https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-1/in_vetrina/dettaglio.html?resourceType=/VERSIONE-1/_documenti/in_vetrina/elem_0336.html

Ogni atto amministrativo andrebbe misurato non solo per la spesa che comporta, ma per il valore che genera.

outcome-based performance



Il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza (RRF) propone modalità assolutamente innovative nei rapporti finanziari tra Unione europea e Stati membri. La novità principale si può sintetizzare nella considerazione del fatto che i piani nazionali per la ripresa e resilienza (PNRR) sono **Programmi performance based** e non di spesa. ... trasformare e rafforzare l'economia dell'Unione, compiere la transizione verde e quella digitale.

... la spesa dei Paesi membri sia efficiente e porti alla creazione di un vero valore aggiunto; in altre parole, gli investimenti finanziati devono generare aumenti dell'attività economica in grado di generare rendimenti superiori al livello delle passività sostenute dal Dispositivo.

Trattandosi di Programmi performance based, i **PNRR sono pertanto incentrati su milestone e target** (M&T) che descrivono in maniera granulare l'avanzamento e i risultati delle riforme e degli investimenti (ossia delle misure del PNRR) che si propongono di attuare. Le milestone definiscono generalmente **fasi** rilevanti di natura amministrativa e procedurale; i target rappresentano i **risultati** attesi dagli interventi, quantificati in base a indicatori misurabili. ...

Un siffatto **disegno strategico di lungo periodo**, ma da attuarsi in un **tempo breve** (cinque anni), non senza complessità di natura amministrativa, tecnica e di contesto comporta necessariamente la partecipazione attiva di tutto il sistema istituzionale e dell'apparato amministrativo nelle sue diverse articolazioni centrali e territoriali.

La politica generativa

Pratiche di comunità nel laboratorio Puglia

Guglielmo Minervini



Carocci editore



1. Il sistema telematico esigisce agli utenti autenticati di cui all'articolo 3, la disponibilità dei dati e dei documenti gestiti, la cui integrità e segretezza è garantita anche attraverso l'uso di idonee tecniche di crittografia e offuscamento, mantenendo anche la tracciabilità degli accessi secondo quanto previsto dall'articolo 6 e garantendo la terza del gestore del sistema telematico anche mediante l'uso di tecnologie basate su registri decentralizzati, come definite dall'articolo 8, terzo, comma 1, del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12.



DL 80.2021 - Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione

- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

CAD

Pensare disruptive

<https://www.mise.gov.it/index.php/peri-media/2042927-mise-45-milioni-alle-imprese-per-investimenti-in-blockchain-e-intelligenza-artificiale>

- DL 76.2020 Capo II - Norme generali per lo sviluppo dei sistemi informativi delle pubbliche amministrazioni e l'utilizzo del digitale nell'azione amministrativa - Art. 31 - Semplificazione dei sistemi informativi delle pubbliche amministrazioni e dell'attività di coordinamento nell'attuazione della strategia digitale e in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica - 1. Al fine di semplificare e favorire ... il lavoro agile e l'uso delle tecnologie digitali ...
- Art. 12 Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa

Art. 32 - Codice di condotta tecnologica

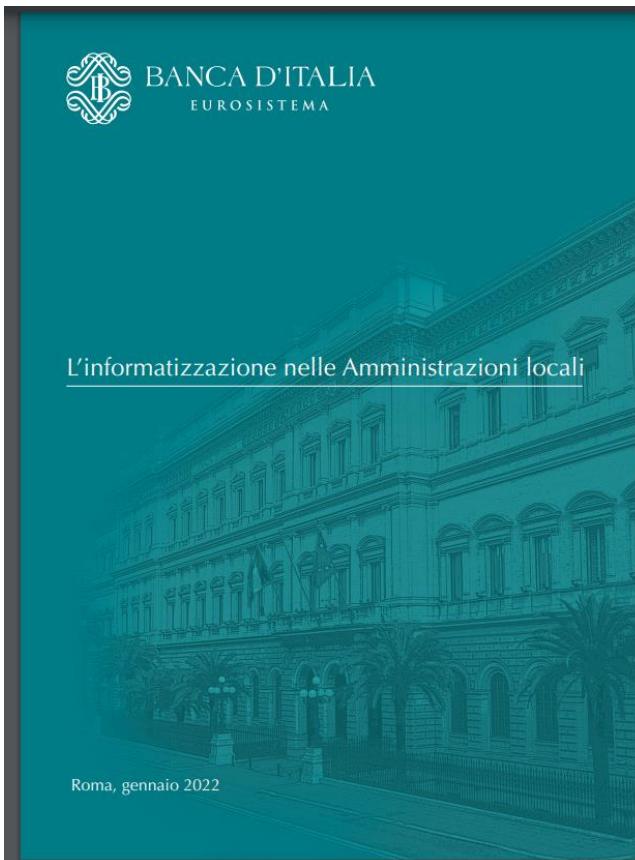
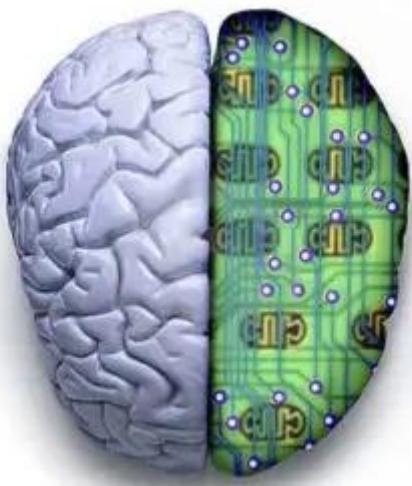
1. Al fine di garantire il coordinamento nello sviluppo dei sistemi informativi e dell'offerta dei servizi in rete delle pubbliche amministrazioni su tutto il territorio nazionale, al decreto legislativo 7 marzo 20005, n. 82, dopo l'articolo 13, e' inserito il seguente: "Art. 13-bis. (Codice di condotta tecnologica ed esperti). ... **violazione del codice di condotta tecnologica costituiscono mancato raggiungimento di uno specifico risultato e di un rilevante obiettivo**

Decreto Semplificazioni - D.L. 77.2021 - ART. 41 (Violazione degli obblighi di transizione digitale) 1. Al fine di assicurare l'attuazione dell'Agenda digitale italiana ed europea, la digitalizzazione dei cittadini, delle pubbliche amministrazioni e delle imprese, con specifico riferimento alla realizzazione degli obiettivi fissati dal Piano nazionale di ripresa o di resilienza, nonché **garantire il coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale e la tutela dei livelli essenziali delle prestazioni** concernenti i diritti civili e sociali su tutto il territorio nazionale nelle materie di cui all'articolo 5, comma 3, lett. b-bis), della legge 23 agosto 1988, n. 400, al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, dopo l'articolo 18, e' aggiunto il seguente: "Art. 18-bis (Violazione degli obblighi di transizione digitale) - 1. L'AgID esercita poteri di vigilanza, verifica, controllo e monitoraggio sul rispetto delle disposizioni del presente Codice e di ogni altra norma in materia di innovazione tecnologica e digitalizzazione della pubblica amministrazione, ivi comprese quelle contenute nelle Linee guida e nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, e procede, d'ufficio ovvero su segnalazione del difensore civico digitale, all'accertamento delle relative violazioni da parte dei soggetti di cui all'articolo 2, comma 2. Nell'esercizio dei poteri di vigilanza, verifica, controllo e monitoraggio, l'AgID richiede e acquisisce presso i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, dati, documenti e ogni altra informazione strumentale e necessaria. La mancata ottemperanza alla richiesta di dati, documenti o informazioni di cui al secondo periodo ovvero la trasmissione di informazioni o dati parziali o non veritieri è punita ai sensi del comma 5, con applicazione della sanzione ivi prevista ridotta della metà'. 2. L'AgID, quando dagli elementi acquisiti risulta che sono state commesse una o piu' violazioni delle disposizioni di cui al comma 1, procede alla contestazione nei confronti del trasgressore, assegnandogli un termine perentorio per inviare scritti difensivi e documentazione e per chiedere di essere sentito. 3. L'AgID, ove accerti la sussistenza delle violazioni contestate, assegna al trasgressore un congruo termine perentorio, proporzionato rispetto al tipo e alla gravità della violazione, per conformare la condotta agli obblighi previsti dalla normativa vigente, **segnalando le violazioni all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari di ciascuna amministrazione, nonche' ai competenti organismi indipendenti di valutazione**. L'AgID pubblica le predette segnalazioni su apposita area del proprio sito internet istituzionale. **4. Le violazioni accertate dall'AgID rilevano ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili e comportano responsabilita' dirigenziale e disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.** Resta fermo quanto previsto dagli articoli 13-bis, 50, 50-ter, 64-bis, comma 1-quinquies, del presente Codice e dall'articolo 33-tertius del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221. 5. In caso di mancata ottemperanza alla richiesta di dati, documenti o informazioni di cui al comma 1, ultimo periodo, ovvero di trasmissione di informazioni o dati parziali o non veritieri, nonche' di violazione degli obblighi previsti dagli articoli 5, 50, comma 3-ter, 50-ter, comma 5, 64, comma 3bis, 64-bis del presente Codice, dall'articolo 65, comma 1, del decreto legislativo 13 dicembre 2017, n. 217 e dall'articolo 33-tertius, comma 4, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, ove il soggetto di cui all'articolo 2, comma 2, non ottemperi all'obbligo di conformare la condotta nel termine di cui al comma 3, l'AgID irroga la **sanzione amministrativa pecunaria nel minimo di euro 10.000 e nel massimo di euro 100.000**. Si applica, per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, la disciplina della legge 24 novembre 1981, n. 689. I proventi delle sanzioni sono versati in apposito capitolo di entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati allo stato di previsione della spesa del Ministero dell'economia e delle finanze a favore per il 50 per cento dell'AgID e per la restante parte al Fondo di cui all'articolo 239 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77. 6. Contestualmente all'irrogazione della sanzione nei casi di violazione delle norme specificamente indicate al comma 5, nonche' di violazione degli obblighi di cui all'articolo 13-bis, comma 4, **l'AgID segnala la violazione alla struttura della Presidenza del Consiglio dei ministri competente per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale**, ricevuta la segnalazione, diffida ulteriormente il soggetto responsabile a conformare la propria condotta agli obblighi previsti dalla disciplina vigente entro un congruo termine perentorio, proporzionato al tipo e alla gravita' della violazione, avvisandolo che, **in caso di inottemperanza, potranno essere esercitati i poteri sostitutivi del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato**. Decorso inutilmente il termine, il Presidente del Consiglio dei ministri o il Ministro delegato per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale, valutata la gravita' della violazione, puo' nominare un commissario ad acta incaricato di provvedere in sostituzione. Al commissario non spettano compensi, indennita' o rimborsi. Nel caso di inerzia o ritardi riguardanti amministrazioni locali, si procede all'esercizio del potere sostitutivo di cui agli articoli 117, comma 5, e 120, comma 2, della Costituzione, ai sensi dell'articolo 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131. 7. L'AgID, con proprio regolamento, disciplina le procedure di contestazione, accertamento, segnalazione e irrogazione delle sanzioni per le violazioni di cui alla presente disposizione. 8. All'attuazione della presente disposizione si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già previste a legislazione vigente.". 2. ...

Il PIAO

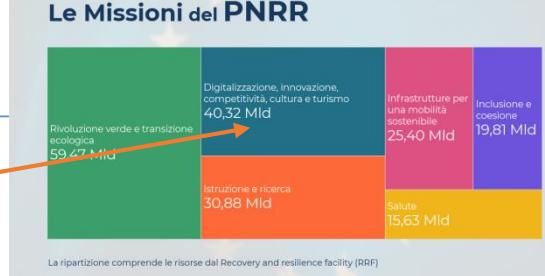
DL 80.2021 - Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione

- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;



Solo il 30% degli enti consente l'accesso ai propri servizi online tramite SPID; il 40% non ha ancora individuato un Responsabile per la Transizione Digitale; il 55% non ha ancora avviato gli sviluppi per utilizzare l'applicazione per smartphone, la cosiddetta APP IO; Il 12% degli enti non ha ancora aderito a PagoPA.

**Tit. III – Cap. II
D.Lgs. 150.2009
art. 24**



Il PIAO

DL 80.2021 - Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione

- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di **sviluppo organizzativo**, anche mediante il ricorso al **lavoro agile**, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati *ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management*, al raggiungimento della completa **alfabetizzazione digitale**, allo sviluppo delle **conoscenze tecniche** e delle **competenze trasversali e manageriali** e all'accrescimento **culturale e dei titoli di studio** del personale correlati all'ambito d'impiego e alla **progressione di carriera del personale**;



Il Ministro per la pubblica amministrazione

DM Rientro in presenza

L.G. lavoro agile



LINEE GUIDA SU
PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE
(POLA) E INDICATORI DI PERFORMANCE
(Art. 14, comma 2, legge 7 agosto 2018, n. 134, come
modificata dall'articolo 211, comma 4-bis, del decreto
legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con
modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77)

(Art. 14, comma 2, legge 7 agosto 2018, n. 134, come
modificata dall'articolo 211, comma 4-bis, del decreto
legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con
modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77)

L'attuazione delle misure di cui al
presente articolo è valutata ai fini della
performance

Art. 263, c. 3,
DL 34.2020

3' 54" «Ci sarà da un lato il contratto,
contratto di lavoro per lo smart
working ... e ... si faranno i **POLA**, i
piani del lavoro agile ...»



Renato Brunetta
2 ottobre alle ore 12:24 ·

Segui già

DAL 15 OTTOBRE TUTTI I DIPENDENTI PUBBLICI IN PRESENZA...
Altro...

<https://www.facebook.com/watch/?extid=WA-UNK-UNK-UNK-AN-GK0T-GK1C&v=900363163922280>

DL 80.2021 - Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione

- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
- b) la strategia di gestione del **capitale umano** e **di sviluppo organizzativo**, anche mediante il ricorso al **lavoro agile**, e gli **obiettivi formativi** annuali e pluriennali, finalizzati *ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management*, al raggiungimento della completa **alfabetizzazione digitale**, allo sviluppo delle **conoscenze tecniche** e delle **competenze trasversali e manageriali** e all'**accrescimento culturale e dei titoli di studio** del personale correlati all'ambito d'impiego e *alla progressione di carriera del personale*;

«una nuova **filosofia manageriale** fondata sulla restituzione alle persone di **flessibilità e autonomia** nella scelta degli **spazi, degli orari** e degli **strumenti** da utilizzare, a fronte di una maggiore **responsabilizzazione sui risultati**»

Definizione di smart working

2016 M. Corso

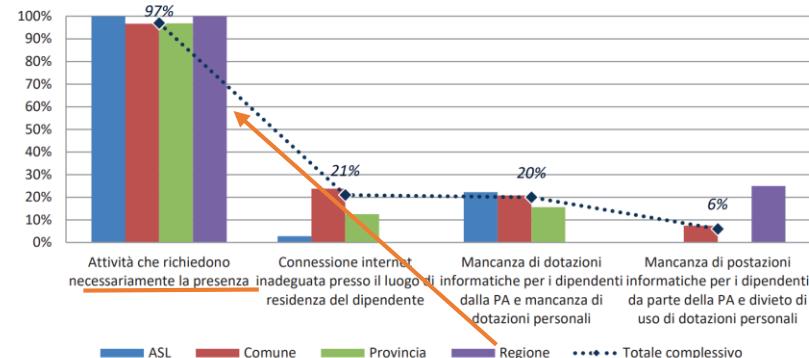
Fonte:

https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/tematiche-istituzionali/2022-informatizzazione/VII_Indagine_informatizzazione_nelle_Amministrazioni_locali.pdf

CAPITALE UMANO

- È questo il tema chiave per il futuro del Paese e della nostra Pubblica Amministrazione. Sulle persone si gioca infatti il successo non solo del PNRR, ma di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese. Centrali sono: **formazione, valorizzazione, organizzazione del lavoro, responsabilità**. Quanto più miglioreremo i percorsi di selezione e reclutamento tanto più efficaci saranno le azioni che metteremo in campo per la formazione, la crescita e la valorizzazione del capitale umano.

Grafico 8.5 – Cause del mancato ricorso allo smart working per il complessivo svolgimento delle attività: dettaglio per tipologia di ente (possibili risposte multiple)



UN NUOVO ALFABETO PER LA PA

- **ACCESSO**
- **BUONA AMMINISTRAZIONE**
- **FOCUS – IL D.L. SEMPLIFICAZIONI N.76/2020**
- **CAPITALE UMANO**
- **DIGITALIZZAZIONE**



FORMAZIONE

- Sta a noi definire le competenze del futuro e far sì che le persone le acquisiscano sia nel momento in cui entrano nella PA, che durante tutta la loro vita professionale. Purtroppo negli ultimi anni questo non è accaduto. Gli investimenti in formazione si sono dimezzati: dai 262 milioni di euro del 2008 ai 154 milioni del 2018: 48 euro per dipendente, 1 giorno di formazione l'anno. È nostra intenzione ribaltare questa tendenza e investire in maniera significativa sulla **qualificazione e riqualificazione delle persone (upskill e reskill)**. A partire dalle **competenze tecnico-specialistiche, ma soprattutto da quelle gestionali, organizzative, relazionali (leadership, approccio per obiettivi, problem-solving, digitale)**. Le profonde trasformazioni del lavoro, i processi di innovazione, la sempre maggiore interdipendenza tra paesi richiedono agilità culturale, capacità di adattamento e di assecondare le trasformazioni e una continua riqualificazione delle persone.

Il PIAO

DL 80.2021 - Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione

- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:



ex?



- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al **Piano al piano triennale dei fabbisogni di personale**, **di cui all'articolo 6** del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne**, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle **progressioni di carriera** del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di **valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata** e dell'**accrescimento culturale** conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), **assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali**;



Art. 3
D.L. 80.2021

Progressioni
Area/e

Art. 19
D.Lgs. 150.09

Differenziazioni
valutazioni

Formazione
come diritto
soggettivo?

Art. 31
Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi rilevati nell'organizzazione, anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, processi di mobilità, processi di reclutamento di nuovo personale, programmi di sviluppo della qualità dei servizi, esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e **progressione del personale**. Gli stessi piani individuano altresì le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché i soggetti esterni, tra quelli di cui al comma 6 del presente articolo, coinvolti nella realizzazione delle attività programmate.



Forme interlocuzione sindacale

Passione del Consiglio dei Ministri
IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Il Ministro dell'università
e della ricerca

PROTOCOLLO D'INTESA

TRA

Il Ministro per la pubblica amministrazione, on. prof. Renato Brunetta;

E

il Ministro dell'università e della ricerca, prof.ssa Maria Cristina Messa;
nel seguito denominate, congiuntamente, "le Parti";

LA NECESSITÀ DELLA COLLABORAZIONE CON LE UNIVERSITÀ

Negli ultimi 10 anni il numero di laureati che lavorano nella PA è cresciuto del 21,5%. Nel 2019 i laureati hanno superato gli 1,3 milioni e rappresentano il 41,5% del totale del personale: 4 dipendenti su 10 della pubblica amministrazione hanno conseguito una laurea o titoli superiori

Difficile dire se i laureati siano tanti o pochi, perché dentro il lavoro pubblico ci sono mestieri e funzioni diverse e che richiedono profili di istruzione differenziati: si pensi, a titolo di esempio, alla varietà di livelli di istruzione richiesti nelle professioni sanitarie. Al netto di alcune componenti delle pubbliche amministrazioni più tradizionalmente labour intensive (si pensi alle forze di polizia, vigili e forze armate), colpisce che la quota dei laureati sia sotto media anche in amministrazioni quali i ministeri (29%, mentre gli enti pubblici economici, anche quelli che erogano servizi all'utenza, quindi molto 'operativi', sono sopra media, con quasi 50% laureati) e il comparto Regioni ed enti locali (30%)



Il PIAO

DL 80.2021 - Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione

- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:



- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla **piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa** nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di **contrasto alla anticorruzione**, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

Art. 53, c. 5, D.L. 77.2021 – modif. art. 29 D.Lgs. 50.2016, art. 4 bis) **Banca Data Nazionale dei Contratti Pubblici** dell'ANAC – principio di unicità del luogo di pubblicazione

Semplificazione&Digital first

Potenziamento della Piattaforma Digitale Nazionale Dati – Interoperabilità dei dati pubblici

Lo scambio di informazioni tra gli enti, grazie all'interoperabilità delle basi dati, consente alle amministrazioni di ridurre i costi e i tempi di gestione e, soprattutto, di fornire a cittadini e imprese servizi immediati, basati su informazioni condivise e costantemente aggiornate.

L'interoperabilità tra le amministrazioni può evitare, per esempio, di fornire più volte le stesse informazioni ad enti diversi. Basterà fornirle una sola volta, (secondo il principio europeo **once-only**) riducendo così il numero di adempimenti, con un risparmio di tempo e risorse.

Il decreto semplifica il meccanismo di condivisione dei dati, superando il vecchio sistema degli "accordi quadro", prevede l'adozione di linee guida uniformi per tutta la PA ed estende l'operatività della **Piattaforma Digitale Nazionale Dati** (l'infrastruttura tecnologica che rende possibile in modo semplice l'interoperabilità dei sistemi informativi e delle basi dati delle PA).

LEGGE 6 novembre 2012, n. 190
Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. (12G0213)
note: Entrata in vigore del provvedimento: 28/11/2012 (Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 06/06/2020)
(GU n.265 del 13-11-2012)

Art 50 ter CAD

- Attivare dei percorsi formativi differenziati per target di riferimento, altamente qualificati e certificati all'interno di un sistema di accreditamento, e individuati a partire dall'effettiva rilevazione dei gap di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti o specifici e professionalizzanti, tra cui interventi formativi sui temi dell'**etica pubblica**

Art. 32 Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per *target* di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscono alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'**etica pubblica**.

8. L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione. L'organo di indirizzo adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'Autorità nazionale anticorruzione. Negli enti locali il piano è approvato dalla giunta. L'attività di elaborazione del piano non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione. Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, entro lo stesso termine, definisce procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. Le attività a rischio di corruzione devono essere svolte, ove possibile, dal personale di cui al comma 11.

8-bis. L'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Esso verifica i contenuti

Il PIAO

DL 80.2021 - Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione

- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
- **d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attivita' e dell'organizzazione amministrativa nonche' per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformita' agli indirizzi adottati dall'Autorita' nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;**

The screenshot shows the official website of the Italian Ministry of the Interior. The top navigation bar includes the Italian flag and the text 'MINISTERO DELL'INTERNO'. Below the navigation, there is a sidebar with links to various sections: Home, Amministrazione trasparente, DISPOSIZIONI GENERALI, ORGANIZZAZIONE, CONSULENTI E COLLABORATORI, PERSONALE, BANDI DI CONCORSO, PERFORMANCE, ENTI CONTROLLATI, ATTIVITÀ E PROCEDIMENTI, PROVVEDIMENTI, BANDI DI GARA E CONTRATTI, SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, VANTAGGI ECONOMICI, and BILANCI. The main content area is titled 'Amministrazione trasparente' and contains a definition of transparency and a list of measures to promote it, including the decree of March 14, 2013, and a section on digital competencies for the public administration.



The screenshot shows the NGI ONTOCHAIN website. The top navigation bar includes links to 'Informazioni su ONTOCHAIN', 'Applicare', 'Progetti selezionati', 'Notizia', 'Risorse', 'FAQ', and 'Contatto'. The main content area features the 'ONTOCHAIN' logo and a description: 'Un nuovo ecosistema software per una conoscenza ontologica affidabile, tracciabile e trasparente'. Below this is a 3D illustration of a digital city with various data structures and figures.

5.2. Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale	
Riconoscere le principali tecnologie emergenti e come possono o potranno essere utilizzate per la trasformazione digitale della pubblica amministrazione.	
<i>Livello di padronanza</i> BASE	5.2.1.1 Conoscere le caratteristiche degli strumenti tecnologici maggiormente diffusi nella vita quotidiana; 5.2.1.2 Conoscere le applicazioni degli strumenti tecnologici maggiormente diffusi nella vita quotidiana.
<i>Livello di padronanza</i> INTERMEDI	5.2.2.1 Conoscere le caratteristiche principali del Cloud computing; 5.2.2.2 Conoscere le caratteristiche principali dei Big data e del Data analytics; 5.2.2.3 Conoscere le caratteristiche principali dell'Intelligenza artificiale; 5.2.2.4 Conoscere le caratteristiche principali dell'IoT - Internet delle Cose.
<i>Livello di padronanza</i> AVANZATO	5.2.3.1 Riconoscere i principali ambiti di applicazione del Cloud computing; 5.2.3.2 Riconoscere i principali ambiti di applicazione dei Big data e del Data analytics; 5.2.3.3 Riconoscere i principali ambiti di applicazione dell'Intelligenza artificiale; 5.2.3.4 Riconoscere i principali ambiti di applicazione dell'IoT - Internet delle Cose; 5.2.3.5 Conoscere le caratteristiche e i principali ambiti di applicazione della Blockchain.



SYLLABUS
“Competenze digitali per la PA”

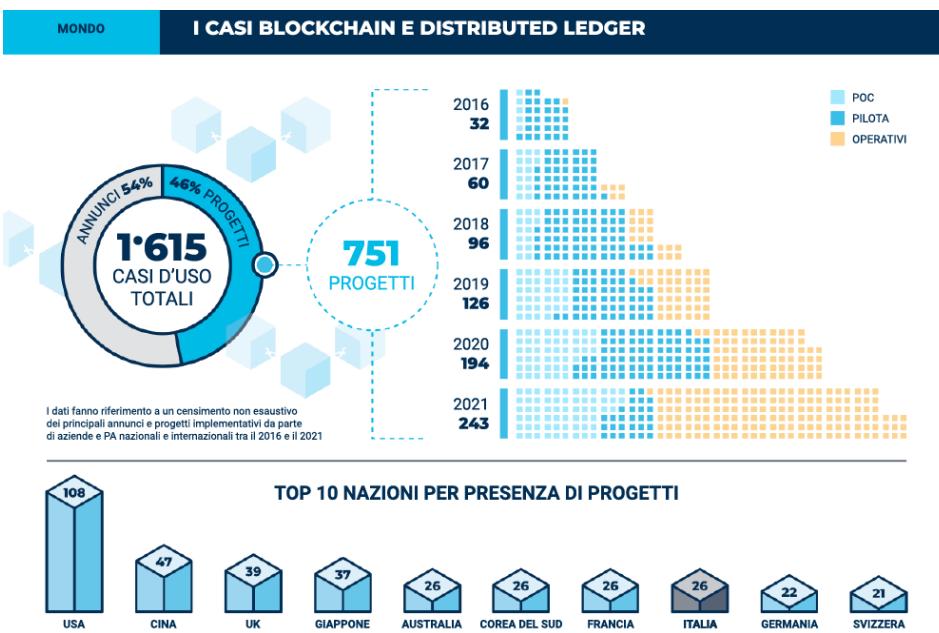
II PIAO



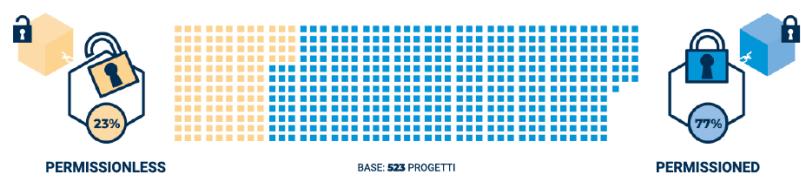
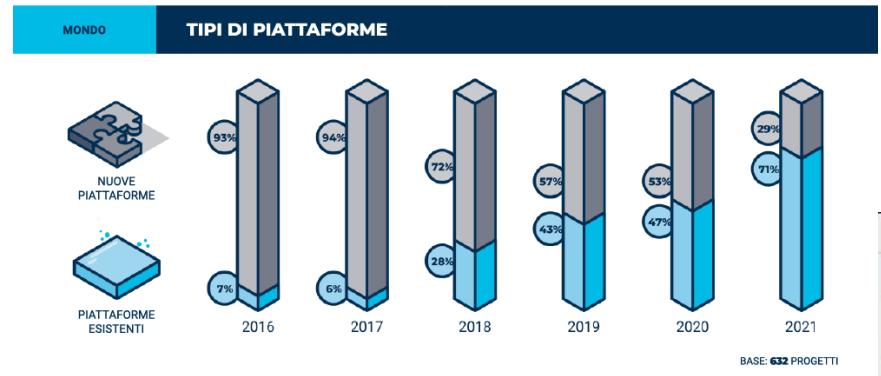
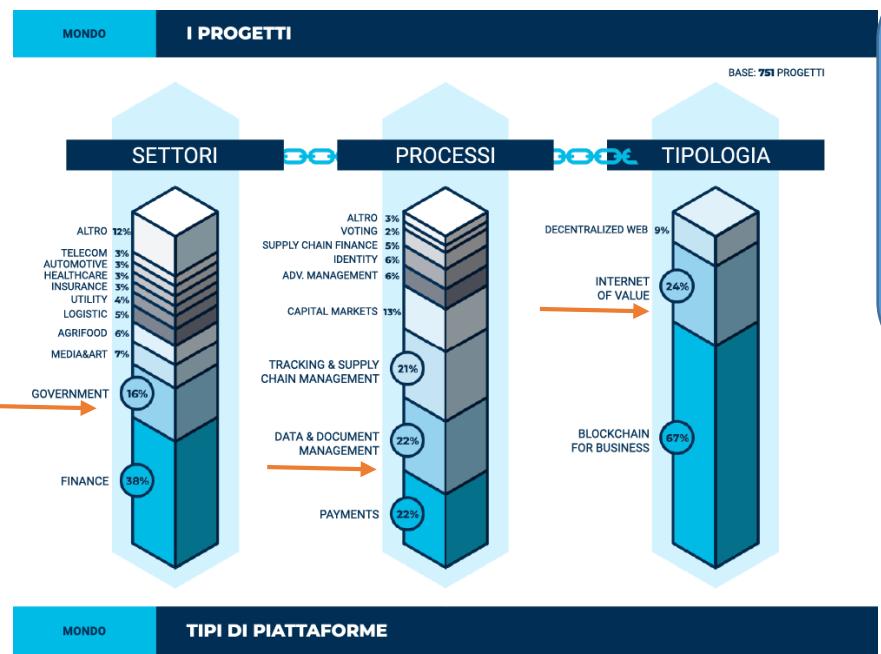
Competenze digitali per la PA

SYLLABUS

“Competenze digitali per la PA”



5.2. Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale	
Riconoscere le principali tecnologie emergenti e come possono o potranno essere utilizzate per la trasformazione digitale della pubblica amministrazione.	
<i>Livello di padronanza</i>	5.2.1.1 Conoscere le caratteristiche degli strumenti tecnologici maggiormente diffusi nella vita quotidiana;
BASE	5.2.1.2 Conoscere le applicazioni degli strumenti tecnologici maggiormente diffusi nella vita quotidiana.
<i>Livello di padronanza</i>	5.2.2.1 Conoscere le caratteristiche principali del Cloud computing;
INTERMEDIO	5.2.2.2 Conoscere le caratteristiche principali dei Big data e del Data analytics;
<i>Livello di padronanza</i>	5.2.2.3 Conoscere le caratteristiche principali dell'Intelligenza artificiale;
AVANZATO	5.2.2.4 Conoscere le caratteristiche principali dell'IoT - Internet delle Cose.
<i>Livello di padronanza</i>	5.2.3.1 Riconoscere i principali ambiti di applicazione del Cloud computing;
AVANZATO	5.2.3.2 Riconoscere i principali ambiti di applicazione dei Big data e del Data analytics;
	5.2.3.3 Riconoscere i principali ambiti di applicazione dell'Intelligenza artificiale
	5.2.3.4 Riconoscere i principali ambiti di applicazione dell'IoT - Internet delle Cose;
	5.2.3.5 Conoscere le caratteristiche e i principali ambiti di applicazione della Blockchain.



Fonte:
https://osswestorageecom.blob.core.windows.net/product-assets/Ita/Infografica/4003267/Infografica_ConvBlockchain_210122_sku_4003267.png?sv=2018-03-28&sr=b&sig=hjqz3u2YDmzniabS4D9rR3Uy%2BEwNMO9xZzv4oFDmtgw%3D&se=2022-01-25T16%3A41%3A03Z&sp=r



Il PIAO

DL 80.2021 - Art. 6 Piano integrato di attivita' e organizzazione

- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e **reingegnerizzare** ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonche' la pianificazione delle attivita' inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

sharing design thinking



Sub-investimento 2.2.4 - Monitoraggio e comunicazione delle azioni di semplificazione (21 milioni).
Per la misurazione degli oneri e dei tempi delle procedure amministrative è in corso di istruttoria, in modo condiviso con Regioni, UPI e ANCI, un documento di linee guida contenente modalità e criteri

89

condiviso per la misurazione dei tempi da parte delle amministrazioni pubbliche. Si prevede inoltre la stipula di una convenzione con l'ISTAT per il supporto metodologico e scientifico alle attività di rilevazione, mentre la concreta realizzazione delle attività di rilevazione dovrà essere affidata a società esterne. È prevista la creazione di un portale in cui pubblicare i dati relativi alla durata delle procedure per tutte le amministrazioni, che si prevede di compiere entro la prima metà del 2022.

Nuovi obblighi di pubblicazione.
ANCORA?

LEGGE 7 agosto 1990, n. 241

Art. 2 4-bis. Le pubbliche amministrazioni misurano e pubblicano nel proprio sito internet istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti modalità e criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti, nonche' le ulteriori modalità di pubblicazione di cui al primo periodo.

- f) le modalita' e le azioni finalizzate a realizzare la **piena accessibilita'** alle amministrazioni, fisica e **digitale**, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilita';
Solo?
- g) le modalita' e le azioni finalizzate al **pieno rispetto della parita' di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.



Da dove si parte?

Dalla mappatura, dall'AS IS
(per dirla nel gergo dei PM).

L. 113.2021 - Art. 6 Piano integrato di attivita' e organizzazione

Quali?



- 3. Il Piano definisce le modalita' di **monitoraggio** degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli **impatti** sugli **utenti**, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione (**degli utenti stessi**) mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, (**nonche' le modalita' di monitoraggio**) dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.



Customer?

art. 19 bis
D.Lgs.150/2009



Nuovi obblighi di pubblicazione.



- 4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo **pubblicano** il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 (**gennaio**) di ogni anno (**nel proprio sito internet istituzionale e li inviano**) al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.



- 5. Entro sessanta (**centoventi giorni**) dall'entrata in vigore del presente decreto il 31 marzo 2022, con uno o piu' **decreti del Presidente della Repubblica**, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata (**1), ai sensi dell'articolo 9**), comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, **sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.**

DECRETO-LEGGE 30 dicembre 2021, n. 228

1000 Proroghe

Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi. (21G00255)
(GU n.309 del 30-12-2021)

Vigente al: 31-12-2021

12. Al decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) all'articolo 6, in materia di piano integrato di attivita' e organizzazione delle pubbliche amministrazioni per il rafforzamento della capacita' amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR):

1) al comma 5, le parole «Entro centoventi giorni dall'entrata in vigore del presente decreto», sono sostituite dalle seguenti: «Entro il 31 marzo 2022»;

L. 113.2021 - Art. 6 Piano integrato di attivita' e organizzazione

DECRETO-LEGGE 30 dicembre 2021, n. 228

Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi. (21000255)
(GU n.309 del 30-12-2021)

Vigente al: 31-12-2021

2) al comma 6, primo periodo, le parole: «il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri», sono sostituite dalle seguenti: «con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione» e la parola «adotta» e' sostituita dalle seguenti: «e' adottato»;

- 6. Entro il medesimo termine di cui al **((comma 5))**, il **Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri**, previa intesa in sede di Conferenza unificata **((, ai sensi dell'articolo 9))**, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un **Piano tipo**, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite **modalita' semplificate** per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle **amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti**.

3) dopo il comma 6 e' aggiunto il seguente: «6-bis. In sede di prima applicazione il **Piano e' adottato entro il 30 aprile 2022** e fino al predetto termine, non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

- a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.»;

PdP

POLA

PtFP

E per il PTPCT?

- 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalita' indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformita' al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. **((89))**

Art. 6
Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale
(Art. 6 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 4 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 5 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 2 del d.lgs n. 387 del 1998)

Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche

1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del lavoravole **((de l'avoro agile))**. Entro il primo gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalita' attuative del lavoro agile prevedendo, per le attivita' che possono essere svolte in modalita' agile, che almeno il **((15 per cento))** dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalita' e delle presezioni di carriera e definisco altre misure per la organizzazione, i regimi temporali, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonche' della qualita' dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al **((15 per cento))** dei dipendenti ove non si richiedano il ragionevoli tempi per prevedere preventivamente e realizzarlo nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.

E per il PTPCT?



[Accedi ai servizi](#) ▾ [Informati e partecipa](#) ▾ [Consulta i documenti](#) [Conosci ANAC](#) ▾

[Home](#) / [Informati e partecipa](#) / [Comunicati stampa](#) /

Piano Prevenzione della corruzione, slitta al 30 aprile 2022 il termine

Piano Prevenzione della corruzione, slitta al 30 aprile 2022 il termine

Data:

14 gennaio 2022



DELIBERA N. 1 del 12 gennaio 2022

Oggetto: Adozione e pubblicazione dei PTPCT 2022-2024: differimento del termine al 30 aprile 2022

Riferimenti normativi

Legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1 co. 8

Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, art. 2-bis

Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (conv. con L. 6 agosto 2021, n. 113), art. 6

Decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, art. 1, co. 12, lett. a)

Delibera

E' differito al 30 aprile 2022 il termine di cui all'art. 1, comma 8 Legge 190/2012 per tutti i soggetti a cui si applica.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Questo al fine di consentire ai responsabili della Prevenzione di svolgere le attività necessarie per predisporlo, tenendo conto anche del perdurare dello stato di **emergenza sanitaria**. Per adempiere alla predisposizione dei piani, ci si potrà avvalere delle indicazioni del vigente Piano Anticorruzione 2019-2021. Al fine di agevolare la stesura, in un'ottica di semplificazione e efficacia, Anac ha predisposto un apposito **Vademecum** di esemplificazione e orientamento valido sia per la predisposizione dei Piano Anticorruzione, sia della sezione del Piao dedicata alle misure di prevenzione della corruzione. L'Autorità illustrerà il vademecum il prossimo **3 febbraio 2022** tramite un evento pubblico online.

Il presidio di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative rilevati nel monitoraggio svolto sull'attuazione della precedente pianificazione, continuerà ad essere garantito dalle misure già adottate. In ogni caso, ciascuna amministrazione potrà anticipare l'adozione di specifiche misure, laddove, anche sulla base del monitoraggio effettuato, dovesse ritenerlo necessario ai fini dell'efficacia dell'azione di legalità. Le amministrazioni che saranno pronte all'adozione del Piano prima della data del 30 aprile 2022, potranno provvedere all'adozione immediata.

L. 113.2021 - Art. 6 Piano integrato di attivita' e organizzazione

DECRETO-LEGGE 30 dicembre 2021, n. 228

Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi. (21G00255)
(GU n.309 del 30-12-2021)

Vigente al: 31-12-2021



AC 3431

Conversione in legge del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228,
recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi

PROPOSTE DI EMENDAMENTI

3) dopo il comma 6 e' aggiunto il seguente: «6-bis. In sede di prima applicazione il Piano e' adottato entro il 30 aprile 2022 e fino al predetto termine, non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

- a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.»;

Articolo 1-bis - (Prima applicazione del Piano integrato di attivita' e organizzazione)

1. All'articolo 1, comma 12, lett. a), n. 3): a) le parole “*entro il 30 aprile 2022*” sono sostituite dalle seguenti: “**entro il 1° gennaio 2023**”.

Motivazione

L'art. 1, comma 12, del Decreto-legge n. 228/2021, ha disposto lo slittamento del termine di prima applicazione del Piano integrato di attivita' e organizzazione (PIAO) al 30 aprile 2022, prevedendo inoltre che il connesso DPR di abrogazione degli adempimenti assorbiti nel Piano integrato sia approvato nel termine del 31 marzo 2022.

L'emendamento si rende necessario per evitare che nell'esercizio 2022 si verifichi una superfetazione degli adempimenti, opposta alla ratio semplificatoria che ha ispirato l'introduzione del PIAO.

La scansione temporale attualmente prevista dal comma 12 infatti imporrebbe alle pubbliche amministrazioni interessate di porre comunque in essere tutti gli adempimenti (es: piano della performance, piano dei fabbisogni di personale, etc) previsti dalla legge con termine anteriore all'adozione del DPR abrogativo, per poi assorbirli, di fatto replicandoli, all'atto dell'adozione del PIAO, entro il 30 aprile 2022.

L'emendamento proposto ha quindi l'obiettivo fornire un elemento di chiarezza e di allineare temporalmente l'introduzione del PIAO con l'esercizio finanziario 2023.

L. 113.2021 - Art. 6 Piano integrato di attivita' e organizzazione

- 5. Entro sessanta ~~(centoventi giorni)~~ dall'entrata in vigore del presente decreto il 31 marzo 2022, con uno o piu' **decreti del Presidente della Repubblica**, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata *(, ai sensi dell'articolo 9)*, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, **sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.**



Home > Il Ministro Renato Brunetta > Articoli

In Conferenza Unificata via libera allo schema di Dpr per il Piao e al piano triennale Formez PA

9 febbraio 2022

[https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/09-02-2022/conferenza-unificata-libera-allo-schema-di-dpr-il-piao-e-il-piano e](https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/09-02-2022/conferenza-unificata-libera-allo-schema-di-dpr-il-piao-e-il-piano-e)
<https://youtu.be/xUGHYyixdqM>

ESITO DELLA CONFERENZA UNIFICATA

9 febbraio 2022 - ore 15.15

	Provvedimento	Posizione politica
1	Approvazione del report e del verbale della seduta del 2 febbraio 2022 Intesa, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera b) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sullo schema di decreto del Ministro per gli Affari Regionali e le Autonomie, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'interno, relativo all'individuazione dei beneficiari del Fondo nazionale integrativo per i Comuni montani per le annualità 2018-2021 e residui 2014-2017, di cui all'articolo 1, commi 319, 320, 321, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 e del decreto del Ministro per gli Affari Regionali e le Autonomie del 16 gennaio 2014	Approvati Intesa
2	Intesa sullo schema di decreto del Presidente della Repubblica recante "Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato delle attività e organizzazione, ai sensi dell'art. 6, comma 5, del decreto - legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113"	Intesa con osservazioni
3	Parere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 6, sul Piano triennale delle attività 2022-2024 di FORMEZ PA	Parere favorevole
4	Informativa, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera e) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sul decreto del Ministro per le politiche giovanili di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali di adozione del Piano denominato "NEET WORKING Piano di emersione e orientamento dei giovani inattivi"	Rinvio



Presidenza
del Consiglio dei Ministri

Dipartimento per gli Affari giuridici e legislativi
Ufficio studi, documentazione giuridica
e qualità della regolazione
Servizio studi, documentazione giuridica e parlamentare

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DAGL 0000655 P-
del 25/01/2022



CONFERENZA UNIFICATA
e.p.c.

646 / PRES/ 2021

Ufficio legislativo del
MINISTRO PER LA PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE

Via libera della Conferenza
Unificata al Piao, il Piano
integrato di attività e
organizzazione

2 dicembre 2021



È arrivato nella seduta di oggi pomeriggio il via libera della Conferenza
Unificata al decreto del ministro per la Pubblica amministrazione Renato
Brunetta, con cui si definisce il contenuto del Piao, il Piano integrato di
attività e organizzazione, previsto dall'articolo 6, comma 6, del decreto
legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113*.

Atto di pianificazione	Fonte normativa della delega di delegificazione	Disposizioni normative abrogate o modificate	Sezione del PIAO in cui sono assorbiti tali adempimenti
Piano della performance	Articolo 6, comma 2, lettera a), DL 80 del 2021	articolo 10, comma 1, lett. a) e comma 1-ter del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150	Articolo 3, comma 1, lettera b), del DM PIAO
Piano di azioni positive	Articolo 6, comma 2, lettera g), del DL 80 del 2021	articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198	Articolo 3, comma 1, lettera b), n. 4, del DM PIAO
Piano di prevenzione della corruzione	Articolo 6, comma 2, lettera d), del DL 80 del 2021	articolo 1, comma 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190	Articolo 3, comma 1, lettera c), del DM PIAO
Piano organizzativo del lavoro agile	Articolo 6, comma 2, lettera b), del DL 80 del 2021	articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124	Articolo 4, comma 1, lettera b), del DM PIAO
Piano dei fabbisogni	Articolo 6, comma 2, lettera c), del DL 80 del 2021	articolo 6, commi 1, 4, 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	Articolo 4, comma 1, lettera c), del DM PIAO
Piano delle azioni concrete	Articolo 6, comma 2, lettere e) ed f), del DL 80 del 2021	Articolo 60-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	Articolo 3, comma 1, lettera a) del DM PIAO
Piano esecutivo di gestione L. 56.2019	Articolo 6, comma 2, lettere a), del DL 80 del 2021	articolo 169, ultimo periodo del comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267	Articolo 3, comma 1, lettera b), del DM PIAO



Documento ANCI di osservazioni e proposte di modifica allo schema di DPR attuativo dell'art. 6, comma 5, del DL n. 80/2021.

Osservazioni sull'art. 1. (Abrogazioni)

Oltre alle disposizioni individuate dall'art. 1 dello schema di DPR, occorre disporre l'abrogazione anche delle seguenti:

- abrogazione di tutte le disposizioni relative al c.d. "Nucleo della concretezza" e relativi adempimenti (abrogazione dell'intero art. 1, L. n. 56/2019 – artt. 60-bis e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001). Disponendo l'abrogazione del solo comma 2 dell'art. 60-bis, di fatto, il Nucleo perde ogni funzione collaborativa, finendo quindi per caratterizzarsi esclusivamente per le funzioni ispettive/di controllo/sanzionatorie previste dai commi 3 e ss. In alternativa **si chiede di specificare che le disposizioni residue sui poteri ispettivi del Nucleo non riguardano gli enti locali**, e conseguentemente abrogare il comma 5 dell'art. 60-bis e l'intero art. 60-ter;
- abrogazione del comma 594, lett. a), dell'art. 2 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (piano triennale di razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali);

Con riferimento all'art. **169, comma 3-bis, ultimo periodo, del TUEL**, di cui lo schema di decreto prevede l'abrogazione, se ne chiede invece una riformulazione nei termini che seguono: "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della

Piano esecutivo di gestione	Articolo 6, comma 2, lettere a), del DL 80 del 2021	articolo 169, ultimo periodo del comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267	Articolo 3, comma I, lettera b), del DM PIAO
-----------------------------	---	--	--

performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113".

Osservazioni art. 2 (Modifiche di disposizioni normative vigenti)



REPUBBLICA ITALIANA

Consiglio di Stato

Sezione Consultiva per gli Atti Normativi

Adunanza di Sezione del 8 febbraio 2022 e del 17 febbraio 2022

NUMERO AFFARE 00151/2022

Il PIAO «dovrebbe portare ad *“assorbire, razionalizzandone la disciplina ... molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni”*.

Tale opera di drastica riduzione degli adempimenti non appare compiutamente attuata dal d.P.R. in oggetto, il quale sembra limitarsi ad *“abrogare quanto appare chiaramente inutile”*, mentre invece la logica dovrebbe essere quella – inversa – di *“conservare soltanto ciò che è davvero indispensabile”* per **migliorare il servizio per i cittadini e le imprese**».

«La sfida operativa sembra essere costituita dalla capacità del Piao di affermarsi come **strumento di effettiva semplificazione**. Uno strumento che **non** deve costituire (e questo è chiaro, nelle intenzioni del legislatore) ciò che nella pratica internazionale viene definito un ulteriore *“layer of bureaucracy”*, ovvero **un adempimento formale aggiuntivo** entro il quale i precedenti piani vanno semplicemente a giustapporsi, mantenendo sostanzialmente intatte, salvo qualche piccola riduzione, le diverse modalità di redazione (compresa la separazione tra i diversi responsabili) e sovrapponendo l’ulteriore onere – *layer*, appunto – di ricomporli nel più generale Piao».

«Occorre ... che sin dall’emanazione del d.P.R. e dall’adozione del d.m. ... si programmino - e di ciò dovrebbe darne atto almeno la relazione di accompagnamento, o meglio una norma ad hoc - **attività specifiche di formazione adeguata di personale per introdurre una cultura “nuova” della programmazione**, che possa far evolvere quella di chi oggi redige i singoli piani (rectius, sottopiani del Piao) con un approccio che appare prevalentemente formalistico e non resultoriented».



REPUBBLICA ITALIANA

Consiglio di Stato

Sezione Consultiva per gli Atti Normativi

Adunanza di Sezione del 8 febbraio 2022 e del 17 febbraio 2022

NUMERO AFFARE 00151/2022

« ... il Piao, nella *ratio* dell'art. 6, sembra dover costituire uno strumento unitario, "integrato" (lo rende esplicito la definizione stessa), che sostituisce i piani del passato e li "metabolizza" in uno strumento nuovo e omnicomprensivo, *crosscutting*, che consenta un'analisi a 360 gradi dell'amministrazione e di tutti i suoi obiettivi da pianificare. Pertanto, **il Piao dovrebbe porsi nei confronti dei piani preesistenti come uno strumento di riconfigurazione e integrazione** (necessariamente progressiva e graduale), ... per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito ...»

«Occorrerà ..., nella pratica, evitare la autoreferenzialità, **minimizzare il lavoro formale** (evitando la *worst practice* di copiare i piani preesistenti, o quelli di altre amministrazioni), limitare all'essenziale il lavoro "verso l'interno" e **valorizzare**, invece, **il lavoro che può produrre risultati utili "verso l'esterno"**, **migliorando il servizio dell'amministrazione pubblica**».

L. 113.2021 - Art. 6 Piano integrato di attivita' e organizzazione

- 7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le **sanzioni** di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del **((decreto-legge 24 giugno 2014))**, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

5. In caso di mancata adozione del Piano della performance e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non puo' procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. *((Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), l'erogazione dei trattamenti e delle premialita' di cui al Titolo III e' fonte di responsabilita' amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano, ai sensi del periodo precedente. In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica.))*

Clausola d'invarianza + "economia" di scopo

b) salvo che il fatto costituisca reato, applica, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento.

- 8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. **((Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane)).**

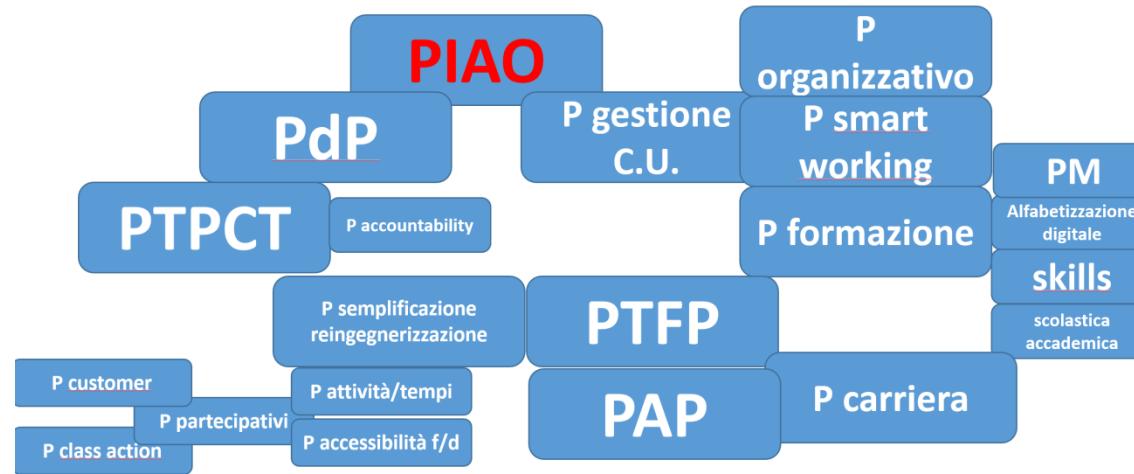
Implicito invito a sviluppare policies nell'ambito della dimensione della performance di filiera?

Il PIAO

L. 113.2021 - Art. 6 Piano integrato di attivita' e organizzazione



Il PIAO



Tutto qui?

Non mancherebbe qualcosa?

Una delle principali integrazioni

Manca qualcosa?

D.Lgs. 150.2009

Art. 4.

Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

D.L. 90.2014

DECRETO-LEGGE 6 novembre 2021, n. 152

Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose.

D.L. 152.2021
accrual

Art. 9

Rafforzamento ed efficienza dei processi di gestione, revisione e valutazione della spesa e miglioramento dell'efficacia dei relativi procedimenti

14. Le attivita' connesse alla realizzazione della riforma 1.15 del Piano nazionale di ripresa e resilienza denominata «Tutte le pubbliche amministrazioni italiane di un sistema unico di contabilita' economico-patrimoniale», inserita nella missione 1, componente 1, dello stesso Piano, sono svolte dalla Struttura di governance istituita presso il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato con determina del Ragioniere generale dello Stato n. 35518 del 5 marzo 2020.

15. Ai fini delle attivita' di cui al comma 14, ai componenti dello Standard Setter Board, di cui all'articolo 3 della predetta determina del Ragioniere generale dello Stato, e' riconosciuto, per gli anni

Una delle principali integrazioni

2009

L. 15.2009

L. 42.2009

Art. 2

Promozione e coordinamento delle attivita' di misurazione e valutazione della performance

D.P.R. 105.2016

1. Il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri (di seguito «Dipartimento») promuove e coordina le attivita' di valutazione e misurazione della performance delle amministrazioni pubbliche in conformita' con i seguenti criteri:

- a) ridurre gli oneri informativi a carico delle amministrazioni pubbliche;
- b) promuovere la progressiva integrazione del ciclo della performance e del ciclo di programmazione economico finanziaria;
- c) supportare l'uso di indicatori nei processi di misurazione e valutazione;
- d) garantire l'accessibilita' e la comparabilita' dei sistemi di misurazione;
- e) introdurre progressivamente elementi di valutazione anche su un orizzonte temporale pluriennale e promuovere il progressivo avvicinamento dei sistemi di misurazione per amministrazioni operanti nei medesimi settori;
- f) differenziare i requisiti relativi al ciclo della performance in ragione della dimensione, del tipo di amministrazione e della natura delle attivita' delle diverse amministrazioni ed introdurre regimi semplificati;
- g) migliorare il raccordo tra ciclo della performance e il sistema dei controlli interni, incluso il controllo di gestione, e gli indirizzi espressi dall'Autorita' nazionale anticorruzione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;
- h) accrescere l'indipendenza della valutazione della performance.

D.Lgs. 74.2017

Lo studio consente di seguire e comprendere le linee organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e

- **(a) revisione e semplificazione degli adempimenti a carico delle amministrazioni pubbliche, al fine di valorizzare le premialita' nella valutazione della performance, organizzativa e individuale, anche utilizzando le risorse disponibili ai sensi dell'articolo 16, commi 4 e 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111);**
- b) progressiva integrazione del ciclo della performance con la programmazione finanziaria;**
- c) raccordo con il sistema dei controlli interni;**
- d) ((valutazione indipendente)) dei sistemi e risultati;**
- e) conseguente revisione della disciplina degli organismi indipendenti di valutazione.**

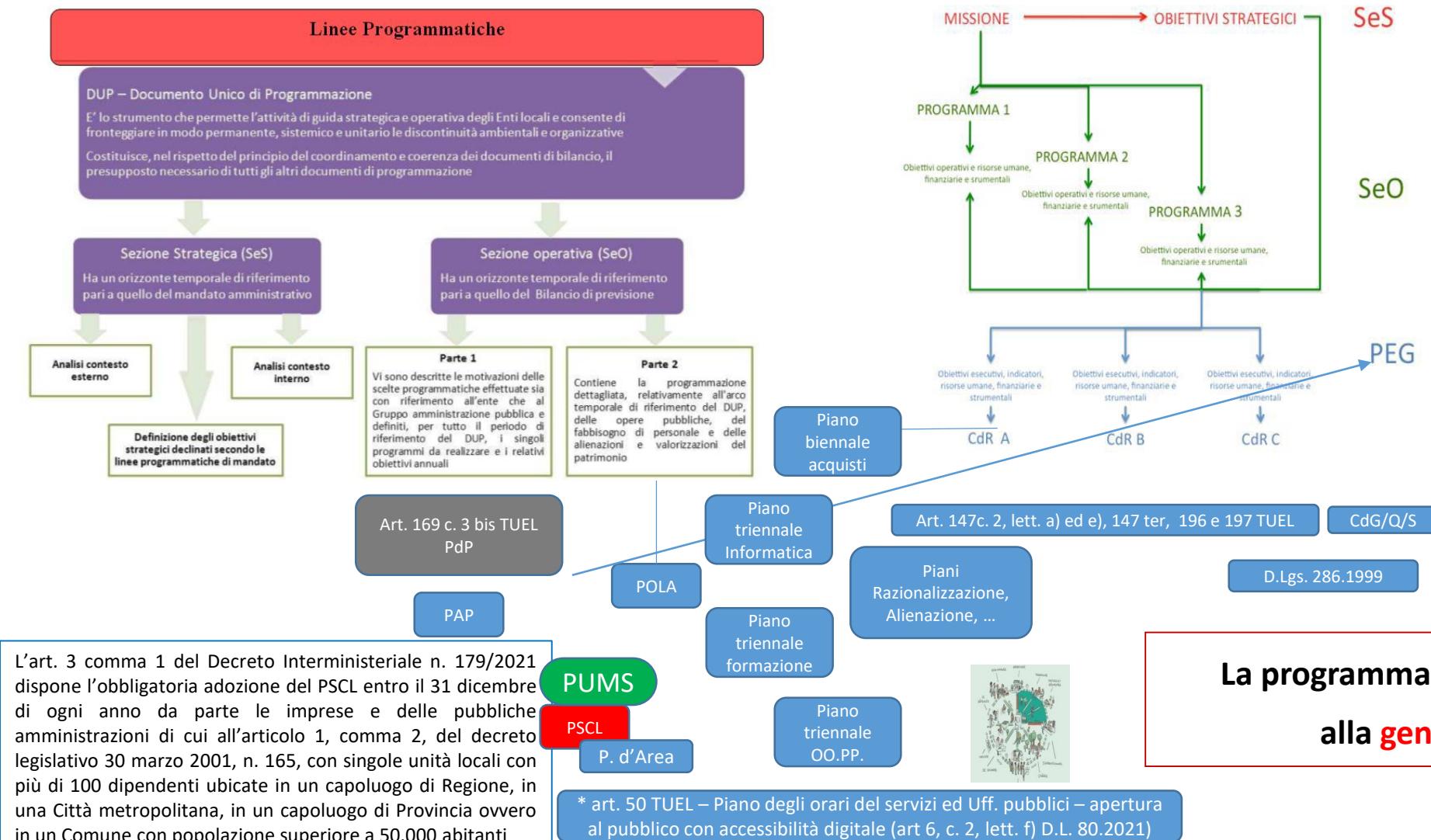


Quanto può essere INTEGRATO un Piano che nativamente, già nella genesi normativa, non prevede un raccordo con la programmazione economico-finanziaria?



Ma altro tipo di programmazione integrata non è già presente, in maniera più o meno strutturata, nelle nostre – o, almeno, in alcune delle nostre - Amministrazioni?

La programmazione integrata



La **programmazione** è il processo di **analisi e valutazione** che, **comparando e ordinando coerentemente** tra loro le **politiche e i piani per il governo dell'Amministrazione** (la **vision** dell'Ente), consente di **organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo del benessere della comunità di riferimento** (la **mission** dell'Ente).

La programmazione è funzionale e fondamentale alla generazione di valore pubblico.



Ma entro la scadenza del 31 gennaio cosa andava fatto?



Milleproroghe

3) dopo il comma 6 e' aggiunto il seguente: «6-bis. In sede di prima applicazione il Piano e' adottato entro il 30 aprile 2022 e

Differimento al 31 marzo 2022 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 degli enti locali. (21A07739) (GU Serie Generale n.309 del 30-12-2021)

30 dic 2021

<https://www.gazzettaufficiale.it> › eli › 2021/12/30

DECRETO 24 dicembre 2021 - Gazzetta Ufficiale

Il PIAO



Metodo kanban

Sistema d'informazione che integra la produzione, collegando tutti i processi, l'uno con l'altro, armonicamente.

Assembliamo il PIAO

La governance del PIAO, approccio artigianale&lean



Il Ministro per la pubblica amministrazione

01.12.2021



La Conferenza Unificata, presieduta dal Ministro per gli Affari Regionali e le Autonomiche, Gelmini, ha esaminato il seguente ordine del giorno con gli esiti indicati:

20. Intesa, ai sensi dell'articolo 9, comma 3, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sullo schema di decreto del Ministro per la pubblica amministrazione concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto – legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113.

SANCITA INTESA

DECRETA

Articolo 1

(Finalità e ambito di applicazione)

1. Il presente decreto definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, di seguito Piano tipo.
2. Al fine di adeguare il Piano tipo alle esigenze delle diverse amministrazioni, il presente decreto, definisce, altresì, le modalità semplificate per l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.
3. Le amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema di Piano tipo contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto.



**Grazie per l'attenzione
Per ogni ulteriore
informazione o confronto
pellecchiaf@gmail.com
+39. 3478356658
Francesco Pellecchia**



Materiale notarizzato su blockchain

Francesco Pellecchia
DEDITNFDFK4BS3V7SRULWLDP SJN2DS
QKEDMGXHWQPHF34P7HYBOZIWSUCFI

NAME

1644931050000
Tue Feb 15 2022 14:17:30 GMT+0100 (Ora
standard dell'Europa centrale)

TIMESTAMP



Verification QR Code



Transaction QR Code

L'utilizzo e la rielaborazione del materiale è possibile citando la fonte e l'autore. Grazie