

# Attuazione della Legge Delega 227.2021: riordino delle disposizioni vigenti in materia di disabilità



Ne parla Francesco Pellecchia

Data 01/10/2024



## Programma:

- Gli obiettivi di accessibilità e di parità di trattamento nell'ambito del modello di superamento del monadismo pianificatorio (anche per gli Enti beneficiari di specifici programmi UE);
- Le discipline di riferimento e le correlate norme e piani europei ed internazionali di promozione della D&I (Diversity & Inclusion);
- Le forme di valorizzazione delle differenze (in primis quelle di cui alla L. 227.2021 e del D.Lgs. 222.2023) e gli accomodamenti ragionevoli di cui alla Convenzione ONU e collegate norme UE e nazionali;
- Il lavoro agile come forma di accomodamento ragionevole e l'utilità delle GLA (Giornate del Lavoro Agile);
- La revisione dell'ordinamento professionale e la figura del Responsabile dell'accessibilità;
- Il ruolo dei CUG, i Comitati unici di garanzia, e degli altri attori della P.A. impegnati nell'attuazione delle policies di D&I e di pari opportunità.
- Confronto con i partecipanti



# Il portato della Legge 227.2021

## Alcun

Accessibilità

Armonizzazione dei sistemi  
pianificatori

Revisione dell'ordinamento  
professionale

Risultati

Responsabilità

Partecipazione

...

# La L. 227.2021 – Che VALORE promuove?

## Art. 1

### Oggetto e finalita' della delega

1. Il Governo e' delegato ad adottare, entro venti mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui all'articolo 2, uno o piu' decreti legislativi per la revisione e il riordino delle disposizioni vigenti in materia di disabilità', in attuazione degli articoli 2, 3, 31 e 38 della Costituzione e in conformita' alle disposizioni della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità' e del relativo Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, alla Strategia per i diritti delle persone con disabilità' 2021-2030, di cui alla comunicazione della Commissione europea COM(2021) 101 final, del 3 marzo 2021, e alla risoluzione del Parlamento europeo del 7 ottobre 2021, sulla protezione delle persone

## Articolo 2

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

## Articolo 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale [cfr. XIV] e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso [cfr. artt. 29 c. 2, 37 c. 1, 48 c. 1, 51 c. 1], di razza, di lingua [cfr. art. 6], di religione [cfr. artt. 8, 19], di opinioni politiche [cfr. art. 22], di condizioni personali e sociali.

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

## Articolo 31

La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose.

Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo [cfr. art. 37].

## Articolo 38

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

L'assistenza privata è libera.

Quali sono – alcuni di –  
questi mezzi?

# La L. 227.2021 – Che VALORE promuove?

Delega al Governo in materia di disabilità'. (21G00254)

Art. 1

Oggetto e finalita' della delega

1. Il Governo e' delegato ad adottare, entro venti mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui all'articolo 2, uno o piu' decreti legislativi per la revisione e il riordino delle disposizioni vigenti in materia di disabilità', in attuazione degli articoli 2, 3, 31 e 38 della Costituzione e in conformita' alle disposizioni della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità' e del relativo Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, alla Strategia per i diritti delle persone con disabilità' 2021-2030, di cui alla comunicazione della Commissione europea COM(2021) 101 final, del 3 marzo 2021, e alla risoluzione del Parlamento europeo del 7 ottobre 2021, sulla protezione delle persone

## Articolo 1 Scopo

1. Scopo della presente Convenzione è promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità.
2. Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.

per “accomodamento ragionevole” si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali;

## Articolo 38

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

L'assistenza privata è libera.

# La L. 227.2021 – Che VALORE promuove?

LEGGE 22 dicembre 2021 , n. 227

Delega al Governo in materia di disabilita'. (21G00254)

Art. 1

Oggetto e finalita' della delega

1. Il Governo e' delegato ad adottare, entro venti mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui all'articolo 2, uno o piu' decreti legislativi per la revisione e il riordino delle disposizioni vigenti in materia di disabilita', in attuazione degli articoli 2, 3, 31 e 38 della Costituzione e in conformita' alle disposizioni della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilita' e del relativo Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, alla Strategia per i diritti delle persone con disabilita' 2021-2030, di cui alla comunicazione della Commissione europea COM(2021) 101 final, del 3 marzo 2021, e alla risoluzione del Parlamento europeo del 7 ottobre 2021, sulla protezione delle persone

5. I decreti legislativi di cui al comma 1 intervengono, progressivamente nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), nei seguenti ambiti:

- a) definizione della condizione di disabilita' nonche' revisione, riordino e semplificazione della normativa di settore;
- b) accertamento della condizione di disabilita' e revisione dei suoi processi valutativi di base;
- c) valutazione multidimensionale della disabilita', realizzazione del progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato;
- d) informatizzazione dei processi valutativi e di archiviazione;
- e) riqualificazione dei servizi pubblici in materia di inclusione e accessibilita';
- f) istituzione di un Garante nazionale delle disabilita';
- g) potenziamento dell'Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilita', istituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri;

## Art. 2

Principi e criteri direttivi della delega

1. Nell'esercizio della delega di cui all'articolo 1, il Governo provvede al coordinamento, sotto il profilo formale e sostanziale, delle disposizioni legislative vigenti, anche di recepimento e attuazione della normativa europea, apportando a esse le opportune modifiche volte a garantire e migliorare la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa di settore, ad adeguare, aggiornare e semplificare il linguaggio normativo e a individuare espressamente le disposizioni da abrogare, fatta salva comunque l'applicazione dell'articolo 15 delle disposizioni sulla legge in generale premesse al [codice civile](#).

2. Il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

e) con riguardo alla **riqualificazione dei servizi pubblici in materia di inclusione e accessibilità**, fermi restando gli obblighi derivanti dalla normativa vigente:

1) prevedere che presso ciascuna amministrazione possa essere individuata una figura **dirigenziale** preposta alla programmazione strategica della piena accessibilità, fisica e digitale, delle amministrazioni da parte delle persone con disabilità

**In quale dimensione programmatica è chiamato ad orientarsi questo Responsabile?**

# La L. 227.2021 – Che VALORE promuove?

LEGGE 22 dicembre 2021 , n. 227

Delega al Governo in materia di disabilità'. (21G00254)

Art. 2

Principi e criteri direttivi della delega

1. Nell'esercizio della delega di cui all'articolo 1, il Governo provvede al coordinamento, sotto il profilo formale e sostanziale, delle disposizioni legislative vigenti, anche di recepimento e attuazione della normativa europea, apportando a esse le opportune modifiche volte a garantire e migliorare la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa di settore, ad adeguare, aggiornare e semplificare il linguaggio normativo e a individuare espressamente le disposizioni da abrogare, fatta salva comunque l'applicazione dell'articolo 15 delle disposizioni sulla legge in generale premesse al [codice civile](#).

2. Il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

e) con riguardo alla **riqualificazione dei servizi pubblici in materia di inclusione e accessibilità**, fermi restando gli obblighi derivanti dalla normativa vigente:

1) prevedere che presso ciascuna amministrazione possa essere individuata una figura **dirigenziale** preposta alla **programmazione strategica della piena accessibilità**, fisica e digitale, delle amministrazioni da parte delle persone con disabilità, **nell'ambito del piano integrato di attività e organizzazione** previsto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

2) prevedere la **partecipazione** dei rappresentanti delle associazioni delle persone con disabilità maggiormente rappresentative **alla formazione della sezione del piano** relativa alla **programmazione strategica** di cui al numero 1);

3) introdurre, anche al fine di una **corretta allocazione delle risorse**, tra gli **obiettivi** di produttività delle amministrazioni, di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, quelli specificamente volti a **rendere effettive l'inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità**;

# La L. 227.2021 – Che VALORE promuove?

LEGGE 22 dicembre 2021 , n. 227

Delega al Governo in materia di disabilità'. (21G00254)

ex PdP e RsP

- 4) prevedere che i **rappresentanti** delle associazioni delle persone con disabilità possano presentare **osservazioni** sui **documenti** di cui all'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente ai profili che riguardano le possibilità di accesso e l'inclusione sociale delle persone con disabilità;
- 5) prevedere che il rispetto degli **obiettivi** derivanti dalla programmazione strategica della piena **accessibilità**, fisica e digitale, delle amministrazioni da parte delle persone con disabilità sia inserito tra gli obiettivi **da valutare ai fini della performance del personale dirigenziale**;
- 6) prevedere la nomina, da parte dei datori di lavoro pubblici, di un **responsabile** del processo di **inserimento** delle **persone con disabilità nell'ambiente di lavoro**, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, anche al fine di **garantire l'accomodamento ragionevole** di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;
- 7) prevedere l'obbligo, per i **concessionari dei pubblici servizi\***, di indicare nella carta dei servizi i **livelli di qualità** del servizio erogato che assicurino alle **persone con disabilità l'effettiva accessibilità delle prestazioni**, evidenziando quelli obbligatori ai sensi della normativa vigente;
- 8) estendere il ricorso per l'efficienza delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici, di cui al decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198, alla mancata attuazione o alla violazione dei **livelli di qualità dei servizi essenziali** per l'inclusione sociale e la possibilità di accesso delle persone con disabilità oppure degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia.

- <https://www.anticorruzione.it/documents/91439/2733112/Delibera+n.+21+del+12+gennaio+2022.pdf/6bf51777-cb28-0145-e600-7fe3999fa755?t=1643206491100>

“gestori di servizi pubblici”, riguardano tutti i gestori di servizi pubblici a prescindere dallo strumento – concessione, appalto o altra modalità – con cui essi abbiano deciso di affidare il servizio pubblico.

Quindi, ... La programmazione dell'accessibilità può essere una monade nell'ambito dei processi pianificatori delle PP.AA.?

**SI**

**NO**

**La programmazione dell'accessibilità può essere una monade nell'ambito dei processi pianificatori delle PP.AA.?**

**SI**



**NO**



Le programmazioni ...



**Il PIAO, cosa non deve essere, cos'è e, nel caso, cosa potrebbe diventare?**



# Il PIAO, cosa non deve essere, 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, ... cosa deve essere

adempimento



PIA **NT** O



P **R** I **M** A **T** O



Prova di serietà

# Il PIAO, ... cosa deve essere



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 (MIC1 64, MIC1 65, M1 C1 66, M1 C1 66), all'outcome-based performance, alla pianificazione strategica dei fabbisogni, al capacity building (MIC1 57, MIC1 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-alla-prima-relazione-sul-pnrr.html>

**SERIETÀ.**

Quando  
il dire  
e il fare  
vanno  
di pari  
passo.



40%

# Il PIAO, ... cosa deve essere



ext



int

**SERIETÀ.**

Quando  
il dire  
e il fare  
vanno  
di pari  
passo.



**Ritenete che fosse necessaria/prioritaria la riforma dei sistemi pianificatori delle PP.AA.?**

**SI**

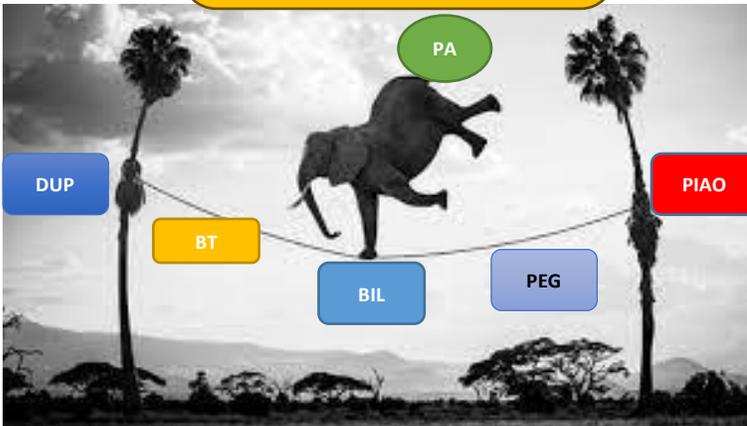
**NO**

Ritenete che fosse necessaria/prioritaria la riforma dei **sistemi pianificatori** delle PP.AA.?

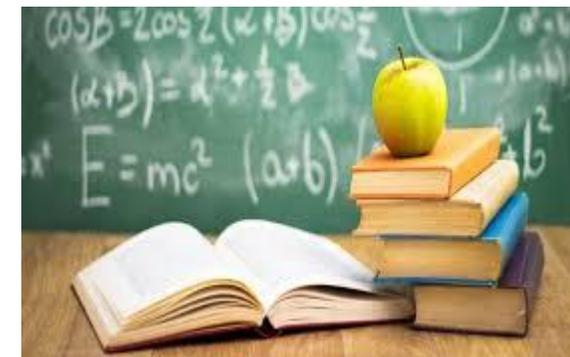
SI

NO

Plurale?



Quale, secondo voi, è il perno attorno al quale deve ruotare il nuovo sistema pianificatorio delle PP.AA. ?



# Il PIAO, ... cosa deve essere

Il presente Rapporto è stato elaborato dal **Comitato scientifico per la valutazione dell'impatto delle riforme in materia di capitale umano pubblico**, istituito con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione.

Gli attuali componenti del Comitato sono: Prof. Sergio Fabbrini (Presidente), Prof. Thomas Christiansen, Prof.ssa Adrienne Héritier, Prof. Marc Lazar, Prof. Bernardo Giorgio Mattarella, Prof.ssa Raffaella Saporito, Prof.ssa Paola Severino, Dott. Alberto Bonisoli, Avv. Marcella Panucci, Prof.ssa Elena D'Orlando, Avv. Harald Bonura, Avv. Daniela Bolognino.

Il Comitato ha il compito di monitorare, analizzare e valutare gli impatti delle riforme e degli investimenti relativi al capitale umano pubblico e riconducibili agli obiettivi individuati dalle *milestones* M1C1-56, M1C1-58, M1C1-59, di cui all'allegato riveduto della decisione di esecuzione del Consiglio relativa all'approvazione della valutazione del Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR). Oltre a ciò, il Comitato valuta l'eventuale esigenza di ulteriori misure normative, amministrative e gestionali, per l'attuazione delle politiche previste dal PNRR.

A tal fine, il Comitato deve redigere, con cadenza annuale, un Rapporto di analisi e di valutazione sullo stato di implementazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza in Italia, in relazione agli obiettivi e ai traguardi connessi alle riforme del capitale umano pubblico.

Alla raccolta dei dati e dei documenti utili e alla elaborazione e redazione del presente Rapporto hanno partecipato la Dott.ssa Mariachiara Croce, il Dott. Francesco Leone e il Dott. Giulio Rivellini sotto il coordinamento dell'Avv. Giuseppe Urbano.

Al centro le persone

## 2. La centralità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Uno dei tratti fondamentali del processo di riforma in corso si basa sulle capacità di gestione e, a monte, di programmazione strategica del capitale umano pubblico.

A tal riguardo, l'**art. 6 del d.l. n. 80/2021** (convertito dalla l. n. 113/2021) prevede che – al fine di 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 di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 con più di 50 dipendenti (con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative)<sup>2</sup> entro il 31 gennaio di ogni anno adottino il **Piano integrato di attività e organizzazione** (di seguito anche "**PIAO**").

RAPPORTO 2022

Comitato scientifico per la valutazione dell'impatto delle riforme in materia di capitale umano pubblico

[https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Rapporto\\_Comitato\\_scientifico\\_valutazione\\_riforme.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Rapporto_Comitato_scientifico_valutazione_riforme.pdf)

# Il PIAO, ... cosa deve essere

DECRETO-LEGGE 22 aprile 2023, n. 44

Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacita' amministrativa delle amministrazioni pubbliche. (23G00054)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 23/04/2023

(GU n.95 del 22-04-2023)

~~RELAZIONE~~

~~COMMISSIONE TECNICA  
Osservatorio nazionale sul lavoro agile  
nelle amministrazioni pubbliche~~

## ART. 2

*(Monitoraggio delle riforme per la pubblica amministrazione)*

1. All'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, dopo il comma 8 è aggiunto il seguente:

«8-bis. Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri è istituito l'Osservatorio nazionale del lavoro pubblico con il compito di promuovere lo sviluppo strategico del Piano e le connesse iniziative di indirizzo in materia di lavoro agile, innovazione organizzativa, misurazione e valutazione della performance, formazione e valorizzazione del capitale umano, nonché di garantire la piena applicazione delle attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), anche con specifico riguardo all'impatto delle riforme in materia di pubblica amministrazione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, da adottare entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione, e il funzionamento dell'Osservatorio. All'istituzione e al funzionamento dell'Osservatorio si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Ai componenti dell'Osservatorio non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spesa, o altri emolumenti comunque denominati.»

2. Sono abrogati:

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 2016, n. 105

Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni. (16G00115)

note: Entrata in vigore del provvedimento 02/07/2016

(GU n.140 del 17-06-2016)

Art. 4

a) il comma 3-bis dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124;

Commissione tecnica per la performance

3-bis. Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e' istituito l'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione, le competenze e il funzionamento dell'Osservatorio. All'istituzione e al funzionamento dell'Osservatorio si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. La partecipazione all'Osservatorio non comporta la corresponsione di emolumenti, compensi, indennita' o rimborsi di spese comunque denominati.

# Il PIAO, ... cosa deve essere



<https://www.cnel.it/Documenti/Relazioni>

Grazie al Piano integrato, le amministrazioni con più di 50 dipendenti (ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado, ex art. 6, co. 1) racchiuderanno in un solo atto tutta la programmazione relativa al ciclo della performance, alla gestione delle risorse umane, al lavoro agile, alla formazione e alle modalità di prevenzione della corruzione. La ratio alla base della sua introduzione, pertanto, è quella di assorbire, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni (ad esempio, il piano triennale dei fabbisogni, il piano della performance, il piano di prevenzione della corruzione e lo stesso POLA), esonerandole dalla redazione di una molteplicità di documenti, spesso compilati senza una visione unitaria e con poca intelligibilità per gli utenti. Il perseguimento di questo obiettivo, chiaro, è tuttavia subordinato alla capacità delle amministrazioni di saper vincere una sfida, quella del rischio che l'unificazione si traduca nella mera sommatoria di tanti piani separati.

No strumento additivo:  
PIAO = PdP+PTPCT+PAP+  
POLA+PtFP+...

Come  
fare?

# Il PIAO, ... cosa deve essere



<https://www.cnel.it/Documenti/Relazioni>

Grazie al Piano integrato, le amministrazioni con più di 50 dipendenti (ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado, ex art. 6, co. 1) racchiuderanno in un solo atto tutta la programmazione relativa al ciclo della performance, alla gestione delle risorse umane, al lavoro agile, alla formazione e alle modalità di prevenzione della corruzione. La ratio alla base della sua introduzione, pertanto, è quella di assorbire, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni (ad esempio, il piano triennale dei fabbisogni, il piano della performance, il piano di prevenzione della corruzione e lo stesso POLA), esonerandole dalla redazione di una molteplicità di documenti, spesso compilati senza una visione unitaria e con poca intelligibilità per gli utenti. Il perseguimento di questo obiettivo, chiaro, è tuttavia subordinato alla capacità delle amministrazioni di saper vincere una sfida, quella del rischio che l'unificazione si traduca nella mera sommatoria di tanti piani separati.

No strumento additivo:  
PIAO = PdP+PTPCT+PAP+  
POLA+PtFP+...

RELAZIONE 2021 SU LIVELLI E QUALITÀ SERVIZI AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE



**Il PIAO: come programmare in modo semplificato, adeguato, integrato e finalizzato alla creazione di Valore Pubblico<sup>176</sup>**

Come  
fare

Il strumento: **semplificazione** architetture programmatiche, **miglioramento** del cruscotto informativo, **integrazione** delle viste programmatiche e **finalizzato al VP**

**1. L'esigenza di un'architettura programmatica semplificata, adeguata, integrata e finalizzata alla creazione di Valore Pubblico**

Il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) si inserisce nel più ampio scenario di una riforma delle Pubbliche Amministrazioni (PA) attesa da anni e ora non più procrastinabile in quanto viatico per cogliere le opportunità che il Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (PNRR) offre al nostro Paese: le PA possono essere volano del rilancio italiano laddove siano capaci di semplificare le loro architetture programmatiche, migliorare l'adeguatezza del cruscotto informativo, integrare le diverse viste programmatiche e, soprattutto, finalizzare queste ultime verso la direzione comune del miglioramento del benessere complessivo (economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc) del proprio pubblico di riferimento, ovvero renderle funzionali alla generazione di Valore Pubblico.

# Il PIAO, ... cosa deve essere



<https://www.cnel.it/Documenti/Relazioni>

Grazie al Piano integrato, le amministrazioni con più di 50 dipendenti (ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado, ex art. 6, co. 1) racchiuderanno in un solo atto tutta la programmazione relativa al ciclo della performance, alla gestione delle risorse umane, al lavoro agile, alla formazione e alle modalità di prevenzione della corruzione. La ratio alla base della sua introduzione, pertanto, è quella di assorbire, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni (ad esempio, il piano triennale dei fabbisogni, il piano della performance, il piano di prevenzione della corruzione e lo stesso POLA), esonerandole dalla redazione di una molteplicità di documenti, spesso compilati senza una visione unitaria e con poca intelligibilità per gli utenti. Il perseguimento di questo obiettivo, chiaro, è tuttavia subordinato alla capacità delle amministrazioni di saper vincere una sfida, quella del rischio che l'unificazione si traduca nella mera sommatoria di tanti piani separati.

No strumento additivo:  
PIAO = PdP+PTPCT+PAP+  
POLA+PtFP+...

Come  
fare

Il strumento: **semplificazione**  
architetture programmatiche,  
**miglioramento** del cruscotto  
informativo, **integrazione** delle  
viste programmatiche e  
**finalizzato al VP**



Grandi novità  
o reframe?

# Il PIAO, ... cosa deve essere

**Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"**

La direttiva è stata registrata dalla Corte dei conti in data 16 luglio 2019

In ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*.

# Il PIAO, ... cosa deve essere

**Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"**

La direttiva è stata registrata dalla Corte dei conti in data 16 luglio 2019

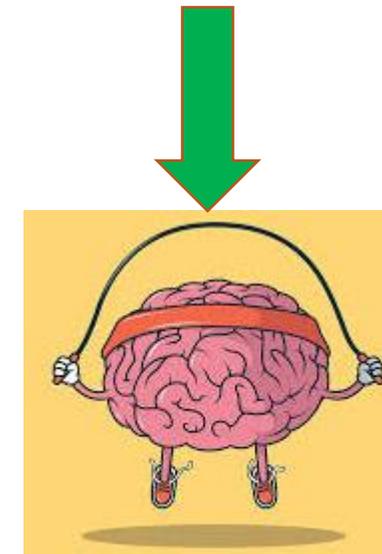
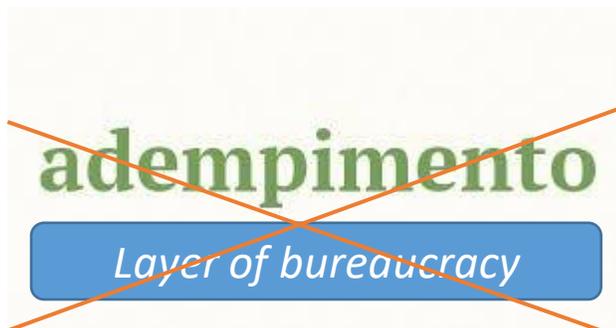
Il Comitato unico di garanzia (CUG), seppure in una logica di continuità con i Comitati per le pari opportunità e i Comitati per il contrasto del fenomeno del *mobbing* precedentemente istituiti, si afferma come un soggetto attraverso il quale si intende:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la *performance* organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

## 3.4 Organizzazione del lavoro

3.5 Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

# Il PIAO, ... cosa deve essere





R E P U B B L I C A I T A L I A N A

## 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 result oriented».



R E P U B B L I C A I T A L I A N A

Consiglio di Stato

Sezione Consultiva per gli Atti Normativi

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

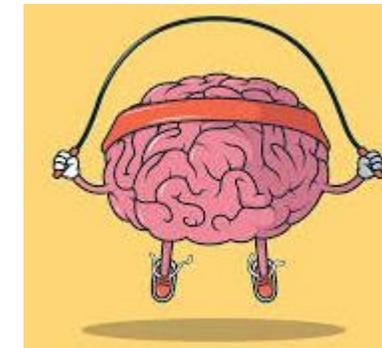
NUMERO AFFARE 00151/2022

No strumento additivo:  
PIAO ≠ PdP+PTPCT+PAP+  
POLA+PtFP+...

« ... 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**».

Per un PIAO di qualità, quindi, quale potrebbe essere il primo passo da compiere?



**Per un PIAO di qualità, quindi, quale potrebbe essere il primo passo da compiere?**

**Come procedereste /  
Come avete proceduto?**

# Il PIAO ed il modello di governance



**Design**  
**Thinking**



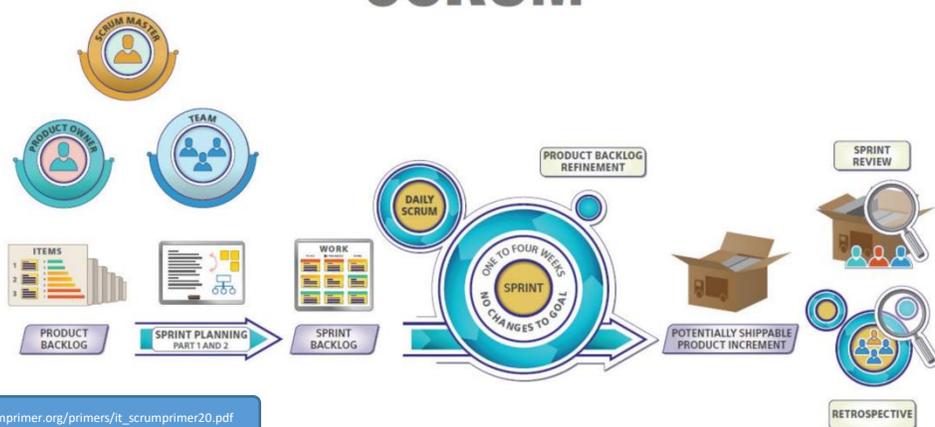
# Il PIAO ed il modello di governance



## Metodo kanban

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

## SCRUM



[https://scrumprimer.org/primers/it\\_scrumprimer20.pdf](https://scrumprimer.org/primers/it_scrumprimer20.pdf)

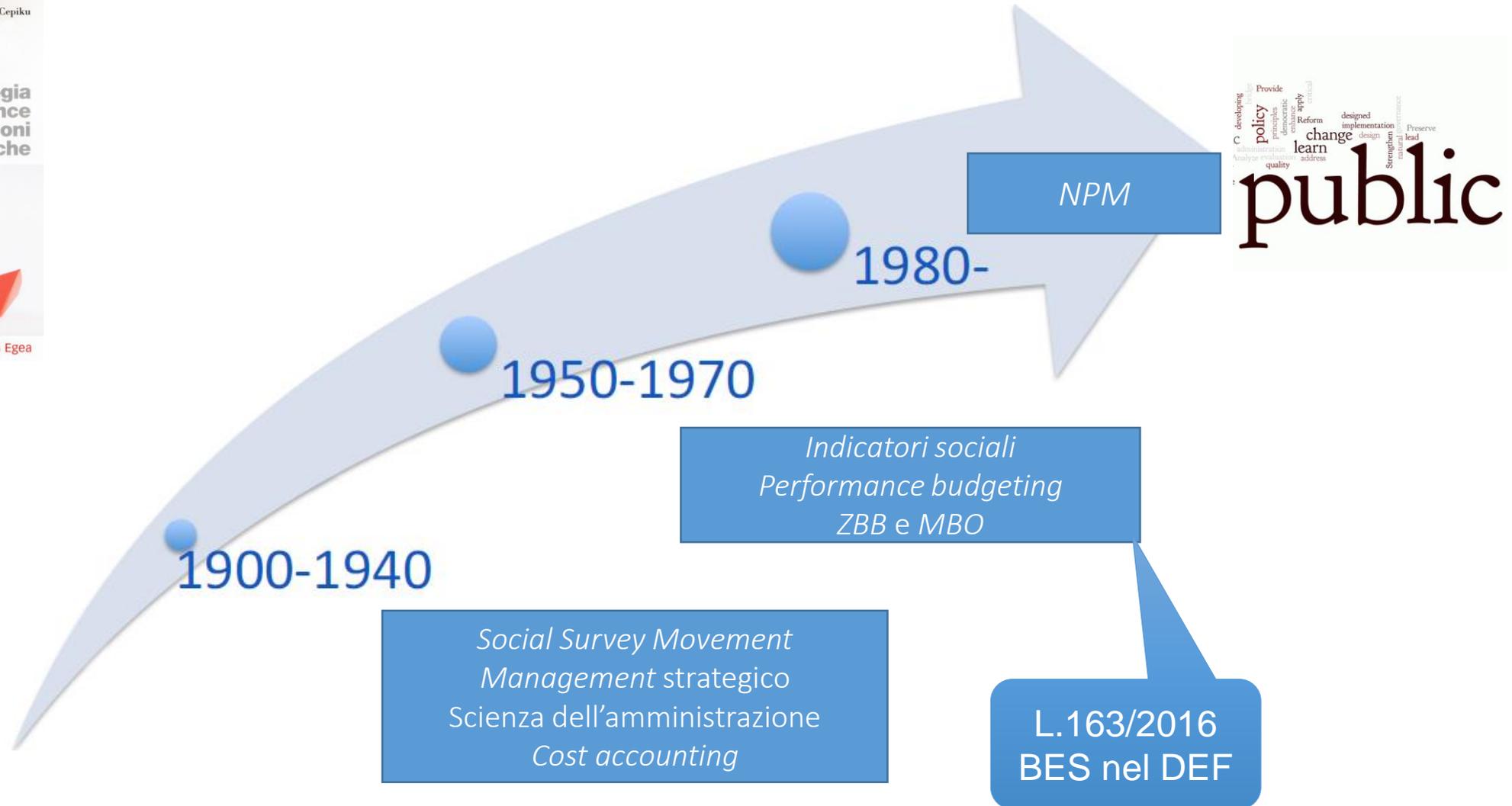
## Metodo scrum

Sistema tipico della cultura *agile* basato su team cross-funzionali, tecniche di feedback e sullo sviluppo iterativo, generatore di soluzioni smart.



La governance del PIAO, approccio artigianale&lean

# Il PIAO ed il modello di governance



# Il PIAO ed il modello di governance

Il *New Public Management* (NPM) è un **paradigma** di gestione del settore pubblico, originariamente elaborato sul finire degli anni degli anni '80 del secolo scorso (Hood) e revisionato da studiosi statunitensi quali Osborne e Gaebler e successivamente aggiornato da Jones, Thompson, Fairlie & Steane, Dunleavy, Margetts.



I principi di applicazione che emergono nella **seconda fase del NPM** si basano sul modello delle **5 R** di Jones e Thompson: *≠da Si è fatto sempre così!*

- 1. RISTRUTTURAZIONE:** eliminare tutto ciò che è già presente nell'organizzazione ma non contribuisce a creare valore nel bene o nel servizio prodotto; *Mappatura/AS IS*
- 2. RIPROGETTAZIONE:** non intervenire su ciò che è già esistente con soluzioni tampone, bensì implementare soluzioni ex novo per migliorare la qualità delle *performance* e così ridurre i costi ed aumentare la soddisfazione dell'utente;
- 3. REINVENTARE:** sviluppare nuovi strumenti come ad esempio le ricerche di mercato o sistemi di *budgeting*; *Processi partecipativi*
- 4. RIALLINEAMENTO:** significa allineare ed armonizzare la struttura organizzativa alla strategia adottata, in modo da motivare il personale e il *management*;
- 5. RIPENSARE:** valutare la performance erogata e valutarne i feedback, per costruire una organizzazione che apprende dalle proprie attività e in grado di adattarsi.

# Il PIAO ed il modello di governance

NPM nella società industriale e <i>post</i> industriale	NPM nella “società della conoscenza”
Da logiche di gestione <i>Command &amp; Control</i>	A gestione per <b>politiche e obiettivi</b>
Da unità operative parcellizzate e che assumono funzioni definite (devolvendo settore di propria competenza)	A gruppi interdisciplinari che integrano competenze e lavorano su progetti comuni ( <b><i>open government, we government; Government vs Sharing Governance</i></b> )
Da ruoli di <i>management</i> specialistico e attuativo	A ruoli di <b><i>management</i></b> dell’integrazione
Da cittadino utente /cliente	A cittadino <i>prosumer</i> e <i>commons</i> collaborativo
Da <i>accountability ex post</i>	A partecipazione degli <b><i>stakeholder</i></b> nella costruzione delle politiche e <i>coworking</i> nell’attuazione



**Il co-power**  
(cit. Guglielmo Minervini)

# Il PIAO ed il modello di governance

Politiche&Obiettivi

Management&  
Performance

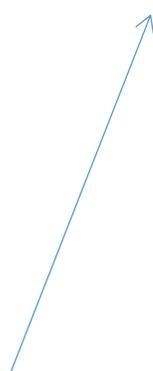
Dimensioni	Sistemi tradizionali	Performance administration	Managements of performances	Performance management
<b>Misurazione</b>	Intuitiva, soggettiva	Meccanicistica e chiusa di efficienza e produttività. No attenzione alla qualità	Interattiva all'interno e chiusa; diverse funzioni di management e ciclo input-output; sistemi qualità separati.	Gerarchica. Interattiva internamente e apertura all'esterno. Legittimazione interna. Qualità parte integrante.
<b>Incorporazione</b>	Nessuna	Su base volontaria, nel budget, statica, ad hoc	Per funzioni, non consolidata	A sistema. Dinamica.
<b>Uso</b>	Nessuno	Interno e limitato	Politica e management separati, reporting interno	Coerente, comprensivo e consistente. Politica e management integrati

# Il PIAO ed il modello di **governance** **adhocracy**

ADEMPIMENTALE

Dimensioni	Sistemi tradizionali	Performance administration	Managements of performances	Performance management
<b>Misurazione</b>	Intuitiva, soggettiva 	Meccanicistica e chiusa di efficienza e produttività. No attenzione alla qualità	Interattiva all'interno e chiusa; diverse funzioni di management e ciclo input-output; sistemi qualità separati.	Gerarchica <b>ma sempre più olocratica</b> Interattiva internamente e apertura all'esterno. <b>Partecipativa</b> Legittimazione interna. Qualità parte integrante.
<b>Incorporazione</b>	Nessuna	Su base volontaria, nel budget, statica, ad hoc	Per funzioni, non consolidata	A sistema. Dinamica.
<b>Uso</b>	Nessuno	Interno e limitato	Politica e management separati, reporting interno	Coerente, comprensivo e consistente. Politica e management integrati <b>Accountable</b> <b>Integration governance</b>

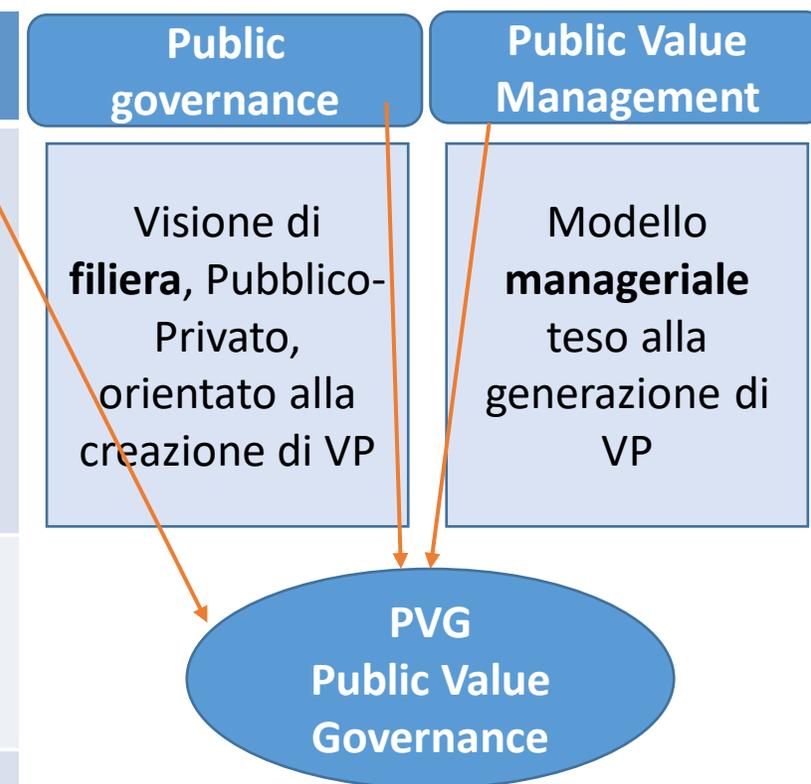
# Il PIAO ed il modello di **governance**

Dimensioni	Sistemi tradizionali	Performance administration	Managements of performances	Performance management	Public governance	Public Value Management
<b>Misurazione</b>	Intuitiva, soggettiva	Meccanicistica e chiusa di efficienza e produttività. No attenzione alla qualità	Interattiva all'interno e chiusa; diverse funzioni di management e ciclo input-output; sistemi qualità separati.	Gerarchica. Interattiva internamente e apertura all'esterno. Legittimazione interna. Qualità parte integrante.	Visione di <b>filiera</b> , Pubblico-Privato, orientato alla creazione di VP	Modello <b>manageriale</b> teso alla generazione di VP
<b>Incorporazione</b>	Nessuna	Su base volontaria, nel budget, statica, ad hoc	Per funzioni, non consolidata	A sistema. Dinamica.		
<b>Uso</b>	Nessuno	Interno e limitato	Politica e management separati, reporting interno	Coerente, comprensivo e consistente. Politica e management integrati		

Integration governance

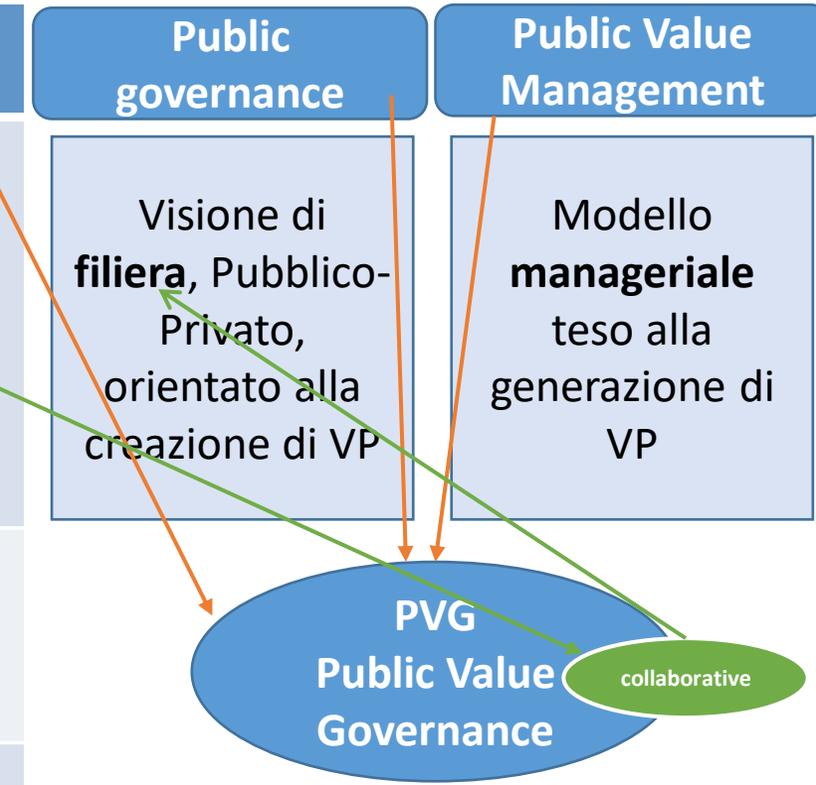
# Il PIAO ed il modello di **governance**

Dimensioni	Sistemi tradizionali	Performance administration	Managements of performances	Performance management
<b>Misurazione</b>	Intuitiva, soggettiva	Meccanicistica e chiusa di efficienza e produttività. No attenzione alla qualità	Interattiva all'interno e chiusa; diverse funzioni di management e ciclo input-output; sistemi qualità separati.	Gerarchica. Interattiva internamente e apertura all'esterno. Legittimazione interna. Qualità parte integrante.
<b>Incorporazione</b>	Nessuna	Su base volontaria, nel budget, statica, ad hoc	Per funzioni, non consolidata	A sistema. Dinamica.
<b>Uso</b>	Nessuno	Interno e limitato	Politica e management separati, reporting interno	Coerente, comprensivo e consistente. Politica e management integrati



# Il PIAO ed il modello di **governance** **adhocracy**

Dimensioni	Sistemi tradizionali	Performance administration	Managements of performances	Performance management
<b>Misurazione</b>	Intuitiva, soggettiva	Meccanicistica e chiusa di efficienza e produttività. No attenzione alla qualità	Interattiva all'interno e chiusa; diverse funzioni di management e ciclo input-output; sistemi qualità separati.	Gerarchica. Interattiva internamente e apertura all'esterno. Legittimazione interna. Qualità parte integrante.
<b>Incorporazione</b>	Nessuna	Su base volontaria, nel budget, statica, ad hoc	Per funzioni, non consolidata	A sistema. Dinamica.
<b>Uso</b>	Nessuno	Interno e limitato	Politica e management separati, reporting interno	Coerente, comprensivo e consistente. Politica e management integrati

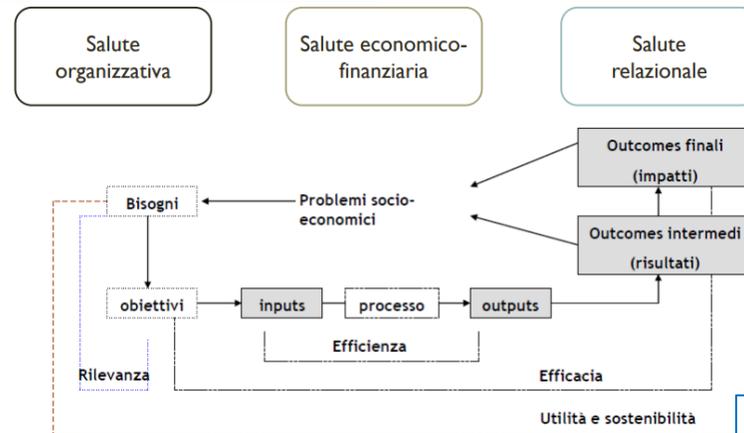


# Il PIAO ed il modello di **governance** custom



Di questa rappresentazione plastica del modello di governance del PIAO – teso alla generazione di VP – qual è il primo elemento che prendereste in considerazione per impiantare il **vostro** modello di pianificazione integrata?

# Il PIAO ed il modello di governance



# Il PIAO ed il modello di governance

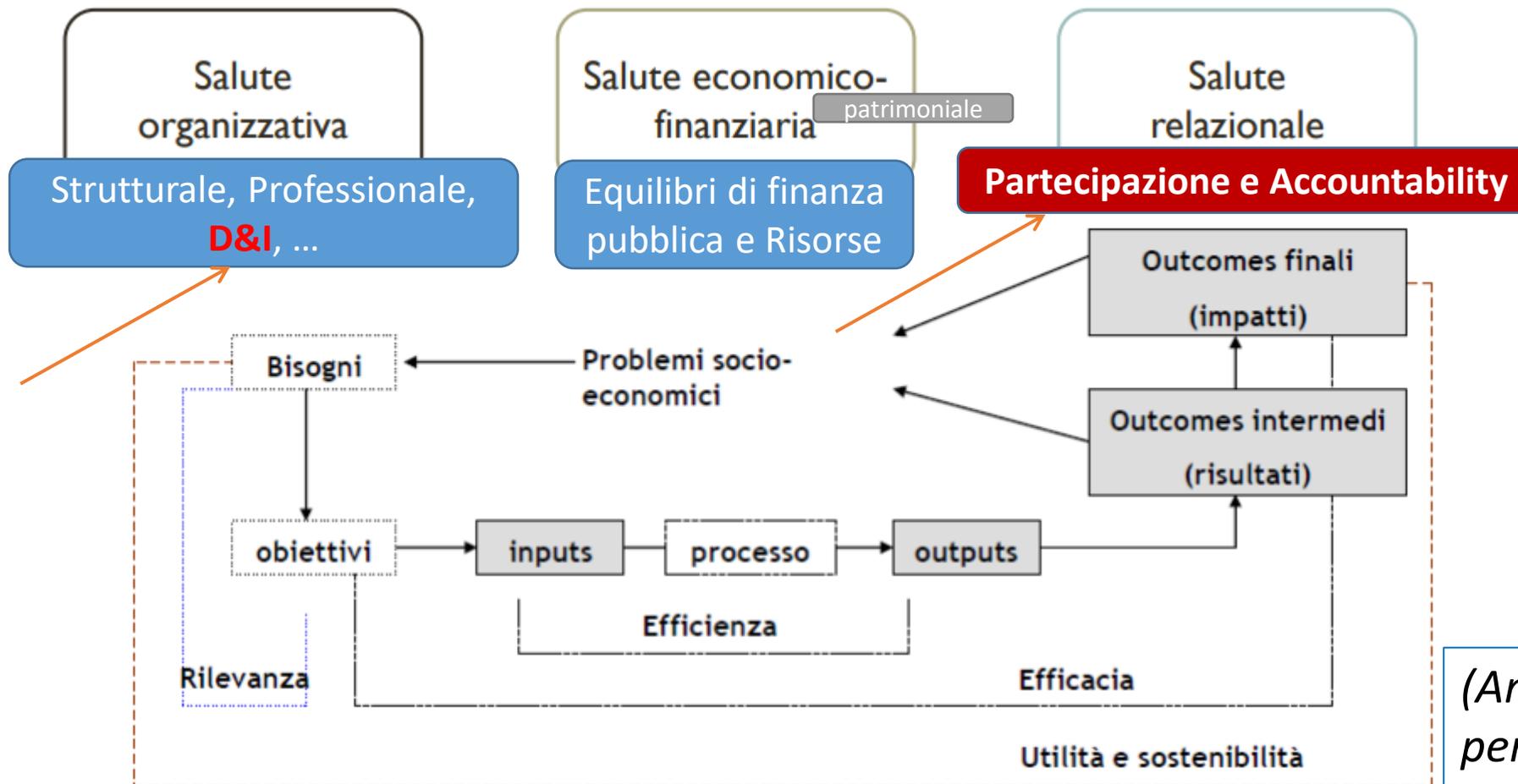


Salute empatica

Salute digitale

Salute etica

Salute ...



*(Ampiezza della performance e) stato di salute dell'Ente*

# Il PIAO ed il modello di governance



## Il Modello di «Public Value Governance»

**I Public Value  
Policy**

**II Public Value  
Management**

R  
i  
s  
o  
r  
s  
e  
C  
e  
n  
t  
r  
o

**III Public Value  
Participation**

**IV PM & RM  
Integration**

Integrazione di policy  
(P.O., D&I, ...) e  
soluzioni gestionali,  
compresi i modelli  
organizzativi

DM 25 luglio 2023  
Atto di indirizzo  
orientamento al VP

**Salute**

*I pilastro  
(politico)*

visione strategica  
commitment  
politico

*II pilastro  
(gestionale)*

manager trasversali  
x processi trasversali

*III pilastro  
(partecipativo)*

partecipazione  
cittadini  
e stakeholders

*IV pilastro  
(funzionale)*

governo performance e rischi  
digitale, integrato e  
finalizzato al Valore Pubblico

Il Modello di “Public Value Governance” consente di governare la performance dell’ente verso la creazione di VP in direzione del miglioramento del benessere equo e sostenibile, a partire dal presidio delle sue condizioni abilitanti

Fonte: CERVAP UNIFE  
Prof. E. Deidda Gagliardo  
<https://valorepubblico.com/team/>  
(<https://valorepubblico.com/wp-content/uploads/2023/09/cv-francesco-pellecchia-cervap.pdf>)

# Il PIAO ed il modello di governance



<b>I pilastro (politico)</b> visione strategica commitment politico	<b>II pilastro (gestionale)</b> manager trasversali x processi trasversali	<b>III pilastro (partecipativo)</b> partecipazione utenti e stakeholders	<b>IV pilastro (funzionale: PIAO)</b> governo salute, performance e rischi <i>semplificato, selettivo, adeguato, integrato e finalizzato al Valore Pubblico</i>
---	--	--	---

Il Modello di «Public Value Governance» (Deidda Gagliardo, 2019, 2022, 2023) consente di:

- presidiare la salute delle risorse dell'ente,
  - migliorare le performance dell'ente,
  - mitigare i rischi dell'ente,
- verso l'abilitazione, la protezione e la creazione di Valore Pubblico

Accessibilità, pari opportunità,  
valorizzazione delle diversità,  
promozione dell'inclusione, ... che tipo  
di obiettivi sono?  
Come può essere perseguito il loro  
raggiungimento?

# Il PIAO ed il modello di governance **collaborativa**

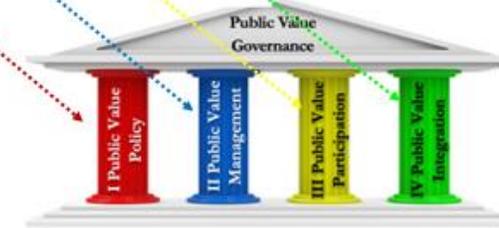


<b>I pilastro (politico)</b> visione strategica commitment politico	<b>II pilastro (gestionale)</b> manager trasversali x processi trasversali	<b>III pilastro (partecipativo)</b> partecipazione utenti e stakeholders	<b>IV pilastro (funzionale: PIAO)</b> governo salute, performance e rischi <i>semplificato, selettivo, adeguato, integrato e finalizzato al Valore Pubblico</i>
---	--	--	---



Il Modello di **"Public Value Governance"** (Deidda Gagliardo, 2019, 2022, 2023) consente di:

- presidiare la salute delle risorse dell'ente,
  - migliorare le performance dell'ente,
  - mitigare i rischi dell'ente,
- verso l'abilitazione, la protezione e la creazione di Valore Pubblico



Il Modello di **"Public Value COLLABORATIVE Governance"** consente di governare gli impatti e le performance delle filiere multilivello e dei networks complessi (Amministrazione, altre PA, privati, No profit) verso la **co-creazione di Valore Pubblico CONDIVISO.**

(Deidda Gagliardo 2019, 2020, 2022, 2023; Papi et al. 2020; Papi, 2021)

# Il PIAO ed il modello di governance collaborativa

Ritenete che questi obiettivi di VP possano essere perseguiti attraverso logiche di filiera?

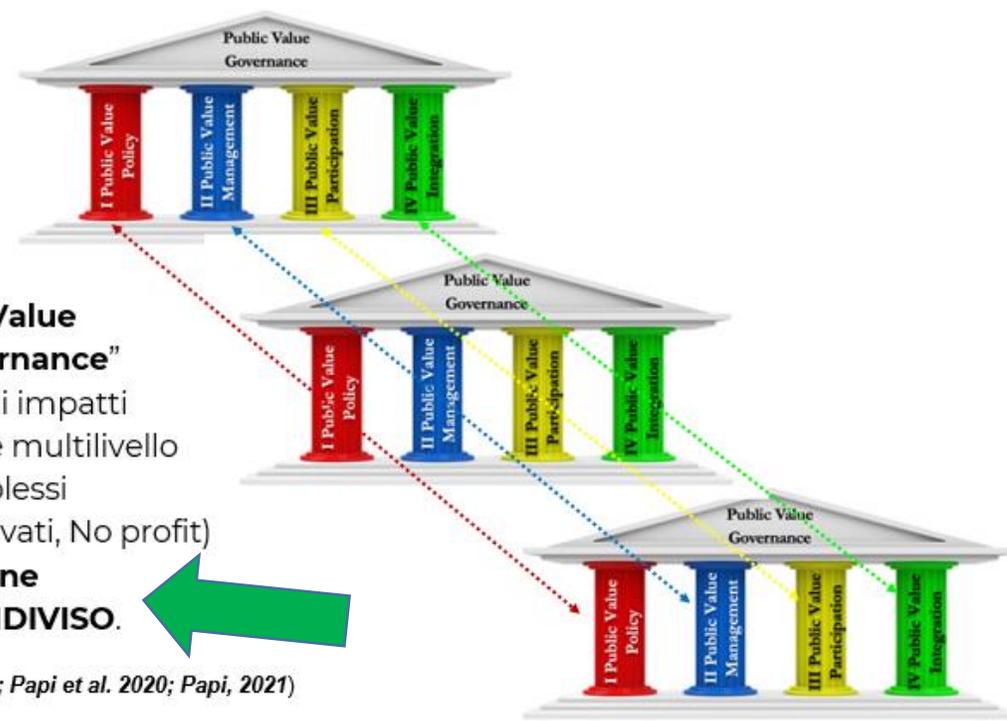
VP



VP

Il Modello di "Public Value COLLABORATIVE Governance" consente di governare gli impatti e le performance delle filiere multilivello e dei networks complessi (Amministrazione, altre PA, privati, No profit) verso la **co-creazione di Valore Pubblico CONDIVISO**.

(Deidda Gagliardo 2019, 2020, 2022, 2023; Papi et al. 2020; Papi, 2021)



# Il PIAO ed il modello di governance **collaborativa**

Altre istituzioni

A CASTELPORZIANO LA FESTA DELLE INIZIATIVE DI CARATTERE SOCIALE DEDICATE ALLE FASCE DEBOLI DELLA POPOLAZIONE E ALLE ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO A **SOSTEGNO DEI PIÙ FRAGILI**

Alla presenza del Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, si è svolta, nella Tenuta di Castelporziano, la festa delle iniziative di carattere sociale dedicate alle fasce deboli della popolazione e alle associazioni di volontariato a sostegno dei più fragili.

Ha condotto la manifestazione Tiberio Timperi. L'esibizione "cavalli in libertà", con l'artista equestre Alex Giona, accompagnato dalla violinista Svetlana Sazonenko, e quella della Peter Pan's Band hanno animato la festa.

Giunto alla settima edizione, il progetto - realizzato dal Segretariato Generale della Presidenza della Repubblica, in collaborazione con il Comune di Roma e la Regione Lazio - ha coinvolto strutture e associazioni del Comune di Roma, della Regione Lazio e della Città

ELEMENTI CORRELATI

❖ Gallerie fotografiche



Festa delle iniziative di carattere sociale dedicate alle fasce deboli della popolazione e alle associazioni di volontariato a sostegno dei più fragili



Papa Francesco: essere **Custodi del Bello** è una grande responsabilità

Il Consorzio "I Castelli della Sapienza" è stato costituito nel territorio dei Monti Prenestini-Lepini ed ad oggi comprende i Comuni di

- Artena
- Carpineto Romano
- Cave
- Colonna
- Galliciano nel Lazio
- Genazzano
- Labico
- Lariano
- Paliano
- Poli
- Valmontone
- Zagarolo

Privato sociale professionale

Imprese profit

...

# Per un PIAO di qualità, quindi, quali sono i successivi passi da compiere?



DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80

Misure urgenti per il rafforzamento della capacità 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 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 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.

Iniziamo ad analizzare il **perimetro soggettivo** di applicazione della norma

DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80

Misure urgenti per il rafforzamento della capacità 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)

analizziamo, quindi, gli **elementi oggettivi** che caratterizzano la norma,

## 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 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.

anche TUEL -  
(art. 170) DUP

nonché, le ulteriori – principali – **fonti normative** da raccordare.

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 più di cinquanta dipendenti, entro il 31 dicembre gennaio 2021 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.

- 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** ...

...



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. (09G0207)

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)



- 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**;

Dem., Dig., T.Dig.

- 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; ...

## 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 più di cinquanta dipendenti, entro il 31 dicembre gennaio 2024 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.

- 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** ...
- ...
- 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; ...

LEGGE 7 agosto 2015, n. 124

Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. (15G00138)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 28/08/2015 (Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 21/06/2021)

(GU n.187 del 13-08-2015)

Grandi novità o reframe?

# Il PIAO ... novità all'orizzonte?



## Aggiornamenti all'articolo

DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80

Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia. (21G00093) (GU n.136 del 9-6-2021)

Progr.	data pubblicazione	Aggiornamenti all'articolo
1	07/08/2021	<ul style="list-style-type: none"><li>La LEGGE 6 agosto 2021, n. 113 (in SO n.28, relativo alla G.U. 07/08/2021, n.188)<ul style="list-style-type: none"><li><a href="#">di conversione ha disposto (con l'art. 1, comma 1) la modifica dell'art. 6, commi 1, 2, lettere a), b), c) e d), 3, 4, 5, 6, 7 e 8.</a></li></ul></li></ul>
2	30/12/2021	<ul style="list-style-type: none"><li>Il DECRETO-LEGGE 30 dicembre 2021, n. 228 (in G.U. 30/12/2021, n.309)<ul style="list-style-type: none"><li><a href="#">ha disposto (con l'art. 1, comma 12, lettera a)) la modifica dell'art. 6, commi 5, 6 e l'introduzione del comma 6-bis all'art. 6.</a></li><li><a href="#">convertito con modificazioni dalla L. 25 febbraio 2022, n. 15, (in S.O. n. 8, relativo alla G.U. 28/02/2022, n. 49) ha disposto (con l'art. 1, comma 12, lettera a)) la modifica dell'art. 6, commi 6 e 6-bis, alinea.</a></li></ul></li></ul>
3	28/02/2022	<ul style="list-style-type: none"><li>La LEGGE 25 febbraio 2022, n. 15 (in SO n.8, relativo alla G.U. 28/02/2022, n.49)<ul style="list-style-type: none"><li><a href="#">ha disposto (con l'art. 1, comma 1) la conversione, con modificazioni, del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228 (in G.U. 30/12/2021, n. 309).</a></li></ul></li></ul>
4	30/04/2022	<ul style="list-style-type: none"><li>Il DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022, n. 36 (in G.U. 30/04/2022, n.100)<ul style="list-style-type: none"><li><a href="#">ha disposto (con l'art. 7, comma 1, lettera a)) la modifica dell'art. 6, comma 6-bis e l'introduzione del comma 7-bis all'art. 6.</a></li></ul></li></ul>
5	29/12/2022	<ul style="list-style-type: none"><li>Il DECRETO-LEGGE 29 dicembre 2022, n. 198 (in G.U. 29/12/2022, n.303)<ul style="list-style-type: none"><li><a href="#">convertito con modificazioni dalla L. 24 febbraio 2023, n. 14 (in G.U. 27/02/2023, n. 49) ha disposto (con l'art. 10, comma 11-bis) la modifica dell'art. 6, comma 1; (con l'art. 10, comma 11-ter) la modifica dell'art. 6, comma 7.</a></li></ul></li></ul>
6	27/02/2023	<ul style="list-style-type: none"><li>La LEGGE 24 febbraio 2023, n. 14 (in G.U. 27/02/2023, n.49)<ul style="list-style-type: none"><li><a href="#">ha disposto (con l'art. 1, comma 1) la conversione, con modificazioni del D.L. 29 dicembre 2022, n. 198 (in G.U. 29/12/2022, n. 303).</a></li></ul></li></ul>
7	22/04/2023	<ul style="list-style-type: none"><li>Il DECRETO-LEGGE 22 aprile 2023, n. 44 (in G.U. 22/04/2023, n.95)<ul style="list-style-type: none"><li><a href="#">convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74, (in S.O. n. 23, relativo alla G.U. 21/06/2023, n. 143) ha disposto (con l'art. 1, comma 14-sexies) l'introduzione del comma 7-ter all'art. 6.</a></li><li><a href="#">ha disposto (con l'art. 2, comma 1) l'introduzione del comma 8-bis all'art. 6.</a></li></ul></li></ul>
8	21/06/2023	<ul style="list-style-type: none"><li>La LEGGE 21 giugno 2023, n. 74 (in SO n.23, relativo alla G.U. 21/06/2023, n.143)<ul style="list-style-type: none"><li><a href="#">ha disposto (con l'art. 1, comma 1) la conversione con modificazioni del D.L. 22 aprile 2023, n. 44 (in G.U. 22/04/2023, n. 95).</a></li></ul></li></ul>
9	12/01/2024	<ul style="list-style-type: none"><li>Il DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222 (in G.U. 12/01/2024, n.9)<ul style="list-style-type: none"><li><a href="#">ha disposto (con l'art. 3, comma 1) l'introduzione dei commi 2-bis e 2-ter all'art. 6.</a></li></ul></li></ul>



### Primo traguardo: M5C2-1

In data 31 Dicembre 2021 è entrata in vigore la legge 22 dicembre 2021, n. 227, recante "Delega al Governo in materia di disabilità", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale n. 309 del 30 dicembre 2021.

### Secondo traguardo: M5C2.2

Il successivo traguardo, da realizzare entro il 30 Giugno 2024, prevede l'adozione da parte del Governo dei decreti legislativi che attuano le disposizioni previste dalla legge delega per rafforzare l'autonomia delle persone con disabilità.

DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80

Misure urgenti per il rafforzamento della capacità 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 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 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.

E' chiaro come si garantisce il diritto di accesso di cui al PIAO?

# Il PIAO – Contenuti art. 6 D.L. 80.2021

D&I

- 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**;
- 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;  
\* ter
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili 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;
- 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 corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale 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.

# Il PIAO, Contenuti DM 132.2022 – Valore pubblico

LEGGE 22 dicembre 2021, n. 227

## Articolo 3

(Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione)

Delega al Governo in materia di disabilità'. (21G00254)

Art. 1

Oggetto e finalità della delega

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro venti mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui all'articolo 2, uno o più decreti legislativi per la revisione e il riordino delle disposizioni vigenti in materia di disabilità, in attuazione degli articoli 2, 3, 31 e 38 della Costituzione e in conformità alle disposizioni della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e del relativo Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, alla Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030, di cui alla comunicazione della Commissione europea COM(2021) 101 final, del 3 marzo 2021, e alla risoluzione del Parlamento europeo del 7 ottobre 2021, sulla protezione delle persone

5. I decreti legislativi di cui al comma 1 intervengono, progressivamente nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), nei seguenti ambiti:

- a) definizione della condizione di disabilità nonche' revisione, riordino e semplificazione della normativa di settore;
- b) accertamento della condizione di disabilità e revisione dei suoi processi valutativi di base;
- c) valutazione multidimensionale della disabilità, realizzazione del progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato;
- d) informatizzazione dei processi valutativi e di archiviazione;
- e) riqualificazione dei servizi pubblici in materia di inclusione e accessibilità;
- f) istituzione di un Garante nazionale delle disabilità;
- g) potenziamento dell'Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri;

1. La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) **Valore pubblico**: in questa sottosezione sono definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

\*

e) con riguardo alla **riqualificazione dei servizi pubblici in materia di inclusione e accessibilità**, fermi restando gli obblighi derivanti dalla normativa vigente:

- 1) prevedere che presso ciascuna amministrazione possa essere individuata una figura **dirigenziale** preposta alla programmazione strategica della piena accessibilità, fisica e digitale, delle amministrazioni da parte delle persone con disabilità, nell'ambito del piano integrato di attività e organizzazione previsto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- 2) prevedere la **partecipazione** dei rappresentanti delle associazioni delle persone con disabilità maggiormente rappresentative alla formazione della sezione del piano relativa alla programmazione strategica di cui al numero 1);
- 3) introdurre, anche al fine di una **corretta allocazione delle risorse**, tra gli **obiettivi** di produttività delle amministrazioni, di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, quelli specificamente volti a rendere **effettive l'inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità**;

ex PdP e RsP

- 4) prevedere che i **rappresentanti** delle associazioni delle persone con disabilità possano presentare **osservazioni** sui **documenti** di cui all'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente ai profili che riguardano le possibilità di accesso e l'inclusione sociale delle persone con disabilità;
- 5) prevedere che il rispetto degli **obiettivi** derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità, fisica e digitale, delle amministrazioni da parte delle persone con disabilità sia inserito tra gli obiettivi da valutare ai fini della performance del personale dirigenziale;
- 6) prevedere la nomina, da parte dei datori di lavoro pubblici, di un **responsabile** del processo di **inserimento** delle **persone con disabilità nell'ambiente di lavoro**, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, anche al fine di **garantire l'accomodamento ragionevole** di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;
- 7) prevedere l'obbligo, per i **concessionari dei pubblici servizi\***, di indicare nella carta dei servizi i **livelli di qualità** del servizio erogato che assicurino alle **persone con disabilità l'effettiva accessibilità delle prestazioni**, evidenziando quelli obbligatori ai sensi della normativa vigente;
- 8) estendere il ricorso per l'efficienza delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici, di cui al decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198, alla mancata attuazione o alla violazione dei **livelli di qualità dei servizi essenziali** per l'inclusione sociale e la possibilità di accesso delle persone con disabilità oppure degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia.

- <https://www.anticorruzione.it/documents/91439/2733112/Delibera+n.+21+del+12+gennaio+2022.pdf/6bf51777-cb28-0145-e600-7fe3999fa755?t=1643206491100>

“gestori di servizi pubblici”, riguardano tutti i gestori di servizi pubblici a prescindere dallo strumento – concessione, appalto o altra modalità – con cui essi abbiano deciso di affidare il servizio pubblico.

# Il PIAO – Valore pubblico

LEGGE 22 dicembre 2021 , n. 227

Delega al Governo in materia di disabilità'. (21G00254)

6) prevedere la nomina, da parte dei datori di lavoro pubblici, di un **responsabile** del processo di **inserimento** delle persone con **disabilità nell'ambiente di lavoro**, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, anche al fine di garantire l'accomodamento ragionevole di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;

Vale per tutte le PP.AA.?

DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222 (in G.U. 12/01/2024, n.9)

# Il PIAO – Valore pubblico

LEGGE 22 dicembre 2021 , n. 227

Delega al Governo in materia di disabilità'. (21G00254)

6) prevedere la nomina, da parte dei datori di lavoro pubblici, di un **responsabile** del processo di **inserimento** delle persone con **disabilità nell'ambiente di lavoro**, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, anche al fine di garantire l'accomodamento ragionevole di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;

DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

## Pari opportunità

1. ***((Al fine di dare attuazione all'articolo 7, comma 1, e garantire))*** un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le amministrazioni pubbliche ***((...))***, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento ***((in ambiente di lavoro delle persone con disabilità individuato nell'ambito del personale in servizio))***.  
***((1-bis. Il responsabile di cui al comma 1 è individuato tra i dirigenti di ruolo ovvero tra gli altri dipendenti ed è scelto prioritariamente tra coloro i quali abbiano esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione.))***

D.Lgs. 222.2023

Articolo 39-ter

*(( (Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità'). ))*

~~*((1. Al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento.*~~

2. Il responsabile dei processi di inserimento svolge le seguenti funzioni:

a) cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;

b) predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;

c) verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. ))

# Il PIAO – Valore pubblico

LEGGE 22 dicembre 2021 , n. 227

Delega al Governo in materia di disabilità'. (21G00254)

6) prevedere la nomina, da parte dei datori di lavoro pubblici, di un **responsabile** del processo di **inserimento** delle persone con **disabilità nell'ambiente di lavoro**, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, anche al fine di garantire l'accomodamento ragionevole di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;

DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

## Pari opportunità

1. ***((Al fine di dare attuazione all'articolo 7, comma 1, e garantire))*** un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le amministrazioni pubbliche ***((...))***, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento ***((in ambiente di lavoro delle persone con disabilità individuato nell'ambito del personale in servizio))***.  
***((1-bis. Il responsabile di cui al comma 1 è individuato tra i dirigenti di ruolo ovvero tra gli altri dipendenti ed è scelto prioritariamente tra coloro i quali abbiano esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione.))***

D.Lgs. 222.2023

Qual è la portata della norma?  
Cosa garantisce?

# Il PIAO – Valore pubblico

LEGGE 22 dicembre 2021 , n. 227

Delega al Governo in materia di disabilità'. (21G00254)

6) prevedere la nomina, da parte dei datori di lavoro pubblici, di un **responsabile** del processo di **inserimento** delle persone con **disabilità nell'ambiente di lavoro**, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, anche al fine di garantire l'accomodamento ragionevole di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;

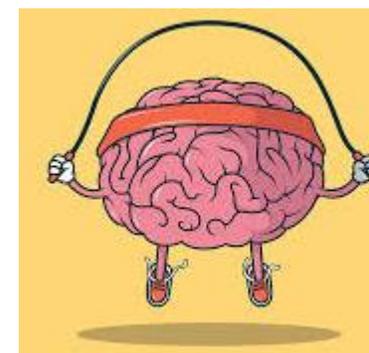
DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

## Pari opportunità

1. ***((Al fine di dare attuazione all'articolo 7, comma 1, e garantire))*** un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le amministrazioni pubbliche ***((...))***, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento ***((in ambiente di lavoro delle persone con disabilità individuato nell'ambito del personale in servizio))***.  
***((1-bis. Il responsabile di cui al comma 1 è individuato tra i dirigenti di ruolo ovvero tra gli altri dipendenti ed è scelto prioritariamente tra coloro i quali abbiano esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione.))***

D.Lgs. 222.2023



Responsabile

... rendere efficaci l'**inclusione sociale** e le **possibilità di accesso** delle persone con disabilità.

6) prevedere la nomina, da parte dei datori di lavoro pubblici, di un **responsabile** del processo di **inserimento** delle persone con **disabilità nell'ambiente di lavoro**, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, anche al fine di garantire l'accomodamento ragionevole di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;

DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

## Pari opportunità

1. ***((Al fine di dare attuazione all'articolo 7, comma 1, e garantire))*** un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le amministrazioni pubbliche ***((...))***, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento ***((in ambiente di lavoro delle persone con disabilità individuato nell'ambito del personale in servizio))***.  
***((1-bis. Il responsabile di cui al comma 1 è individuato tra i dirigenti di ruolo ovvero tra gli altri dipendenti ed è scelto prioritariamente tra coloro i quali abbiano esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione.))***

D.Lgs. 222.2023

Quale può essere il soggetto qualificato che garantisca sostanza a questa previsione?

# Il PIAO – Valore pubblico

LEGGE 22 dicembre 2021 , n. 227

Delega al Governo in materia di disabilità'. (21G00254)

6) prevedere la nomina, da parte dei datori di lavoro pubblici, di un **responsabile** del processo di **inserimento** delle persone con **disabilità nell'ambiente di lavoro**, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, anche al fine di garantire l'accomodamento ragionevole di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;

DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

## Pari opportunità

1. ***((Al fine di dare attuazione all'articolo 7, comma 1, e garantire))*** un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le amministrazioni pubbliche ***((...))***, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento ***((in ambiente di lavoro delle persone con disabilità individuato nell'ambito del personale in servizio))***.  
***((1-bis. Il responsabile di cui al comma 1 è individuato tra i dirigenti di ruolo ovvero tra gli altri dipendenti ed è scelto prioritariamente tra coloro i quali abbiano esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione.))***

D.Lgs. 222.2023

## Enti Pubblici

Consorzio

CONSORZIO I CASTELLI DELLA SAPIENZA

Rettifica

**Modifiche allo Statuto del Consorzio I Castelli della Sapienza**

i) la ricerca, lo sviluppo, la sperimentazione, il trasferimento e la divulgazione delle innovazioni organizzative, gestionali e delle buone pratiche finalizzate all'ammodernamento delle amministrazioni pubbliche, al miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini, alla semplificazione e alla tempestività dell'azione amministrativa;

## Comunicato stampa del Consiglio dei Ministri n. 32

1 Maggio 2023

Il Consiglio dei Ministri si è riunito lunedì 1° maggio 2023, alle ore 11.29, a Palazzo Chigi, sotto la presidenza del Presidente Giorgia Meloni. Segretario, il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio Alfredo Mantovano.

### Esiti CdM 1.5.23 disposizioni su INCLUSIONE E ACCESSIBILITÀ

Riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e) della legge 22 dicembre 2021, n. 227 (decreto legislativo – esame preliminare) Il Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per le disabilità Alessandra Locatelli, ha **approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo che, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227,** introduce norme relative alla **riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità**. Le disposizioni mirano a garantire l'uniformità della **tutela dei lavoratori** con disabilità sul territorio nazionale e **l'accessibilità ai servizi forniti** dalle pubbliche amministrazioni ai fini della **loro piena inclusione**. Si introduce un'apposita **figura qualificata** nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, preposta alla programmazione strategica della **piena accessibilità** delle amministrazioni da parte delle persone con disabilità. A tale figura spetta il compito di individuare le modalità e le azioni dirette a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; la stessa figura propone tali attività tra gli **obiettivi programmatici e strategici della performance** dell'amministrazione. Inoltre, gli obiettivi di tutela e accessibilità delle persone con disabilità nell'esercizio delle prestazioni lavorative e nell'accesso e fruizione dei servizi della pubblica amministrazione **entrano a far parte del sistema di valutazione dei risultati anche in relazione alla responsabilità dei dirigenti.** Infine, si estende il campo di applicazione dell'**azione collettiva** nei confronti delle pubbliche amministrazioni nei casi di mancata attuazione o violazione dei livelli essenziali per l'inclusione sociale e l'accessibilità delle persone con disabilità o degli obblighi previsti. –

<https://www.governo.it/it/articolo/comunicato-stampa-del-consiglio-dei-ministri-n-32/22502>

Leggendo il comunicato trovate evidenti i link al ciclo di programmazione e delle performance, alla revisione dell'ordinamento professionale, al sistema delle responsabilità, ...?

# Il PIAO – Valore pubblico



Governo Italiano  
Presidenza del Consiglio dei Ministri

Il Presidente

Il Governo

Presidenza del Consiglio dei Ministri

## Comunicato stampa del Consiglio dei Ministri n. 32

1 Maggio 2023

Il Consiglio dei Ministri si è riunito lunedì 1° maggio 2023, alle ore 11.29, a Palazzo Chigi, sotto la presidenza del Presidente Giorgia Meloni. Segretario, il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio Alfredo Mantovano.

### Esiti CdM 1.5.23 disposizioni su INCLUSIONE E ACCESSIBILITÀ

Riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e) della legge 22 dicembre 2021, n. 227 (decreto legislativo – esame preliminare) Il Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per le disabilità Alessandra Locatelli, ha **approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo che, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227**, introduce norme relative alla **riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità**. Le disposizioni mirano a garantire l'uniformità della **tutela dei lavoratori** con disabilità sul territorio nazionale e **l'accessibilità ai servizi forniti** dalle pubbliche amministrazioni ai fini della **loro piena inclusione**. Si introduce un'apposita **figura qualificata** nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, preposta alla programmazione strategica della **piena accessibilità** delle amministrazioni da parte delle persone con disabilità. A tale figura spetta il compito di individuare le modalità e le azioni dirette a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; la stessa figura propone tali attività tra gli **obiettivi programmatici e strategici della performance** dell'amministrazione. Inoltre, gli obiettivi di tutela e accessibilità delle persone con disabilità nell'esercizio delle prestazioni lavorative e nell'accesso e fruizione dei servizi della pubblica amministrazione **entrano a far parte del sistema di valutazione dei risultati anche in relazione alla responsabilità dei dirigenti**. Infine, si estende il campo di applicazione dell'**azione collettiva** nei confronti delle pubbliche amministrazioni nei casi di mancata attuazione o violazione dei livelli essenziali per l'inclusione sociale e l'accessibilità delle persone con disabilità o degli obblighi previsti. –

<https://www.governo.it/it/articolo/comunicato-stampa-del-consiglio-dei-ministri-n-32/22502>

figura qualificata –  
Ordinamento  
professionale /  
Formazione

obiettivi –  
PIAO (DUP)

Sistema di  
valutazione/  
Responsabilità –  
SMVP/art. 21 TUPI

azione collettiva  
(D.Lgs. 198/2009) –  
standard qualitativo

# Il PIAO – Valore pubblico

 **Governo Italiano** Presidenza del Consiglio dei Ministri

.....

## PROVVEDIMENTI SULLA CONDIZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Il Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per le disabilità Alessandra Locatelli, ha approvato, in esame preliminare, due decreti legislativi di attuazione della legge 22 dicembre 2021, n. 227.

### 1. Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base e di accomodamento ragionevole e della valutazione multidimensionale per l'elaborazione ed attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato (decreto legislativo – esame preliminare)

Il provvedimento si inquadra nel programma di riforme che, a partire dalla Riforma 1.1 della Missione 5, Componente 2, del Piano Nazionale di Ripresa e resilienza (PNRR), prevede l'attuazione di una specifica normativa in materia di disabilità, intitolata "Legge quadro per le disabilità".

Il decreto risulta particolarmente innovativo rispetto all'attuale contesto normativo in particolare sotto cinque aspetti:

1. nell'introdurre le definizioni di disabilità, della condizione di disabilità e della persona con disabilità, si prende le mosse dalla nuova prospettiva della "disabilità" non derivante più dalla mera visione medica dell'impedimento determinato dalla malattia o patologia ma intesa quale risultato dell'interazione tra persone con compromissioni e barriere comportamentali e ambientali che impediscono o limitano la partecipazione nei diversi contesti di vita;

## 2. Istituzione della Cabina di regia per la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni in favore delle persone con disabilità, in attuazione della delega conferita al Governo dalla legge 22 dicembre 2021, n. 227 (decreto legislativo – esame preliminare)

Il decreto introduce disposizioni volte a definire, anche con il supporto della Commissione tecnica per i fabbisogni standard, i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) in favore delle persone con disabilità.

A tale fine si prevede l'istituzione di una Cabina di regia presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, di cui fanno parte, oltre ai ministri competenti per materia, un delegato della Commissione tecnica per i fabbisogni standard, il Presidente della Conferenza delle Regioni, il Presidente dell'ANCI e i Presidenti delle Federazioni maggiormente rappresentative delle Associazioni in materia di disabilità.

La Cabina di regia effettua la preventiva ricognizione delle prestazioni essenziali delle persone con disabilità, elabora linee guida per l'individuazione dei livelli essenziali delle prestazioni; riconosce il progetto individuale di vita come livello essenziale delle prestazioni; verifica le modalità di integrazione dei LEP con i livelli essenziali di assistenza (LEA); assicura il coordinamento e la piena effettività della normativa riguardante sussidi, incentivi e agevolazioni per le persone con disabilità, anche con riguardo alle tutele previste dalla normativa in materia di invalidità civile. Nelle more dell'individuazione dei LEP, la Cabina di regia individua concrete modalità – anche promuovendo collaborazioni tra pubblico, privati e terzo settore – per prevedere e garantire obiettivi di servizio. Inoltre, concorre a determinare gli indirizzi di impiego delle risorse destinate alla definizione e all'attuazione del progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato, secondo i principi di sussidiarietà e differenziazione e in base ai modelli territoriali si assistenza integrata. Infine, assicura il raccordo con la Cabina di regia

## Comunicato stampa del Consiglio dei Ministri n. 57

3 Novembre 2023

Il Consiglio dei ministri si è riunito venerdì 3 novembre 2023, alle ore 11.42, a Palazzo Chigi, sotto la presidenza del Presidente Giorgia Meloni. Segretario, il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio Alfredo Mantovano.

<https://www.governo.it/articolo/comunicato-stampa-del-consiglio-dei-ministri-n-57/24163>

## Convocazione del Consiglio dei Ministri n. 61

4 Dicembre 2023

Il Consiglio dei ministri è convocato martedì 5 dicembre 2023, alle ore 16.00 a Palazzo Chigi, per l'esame del seguente ordine del giorno:

<https://www.governo.it/articolo/comunicato-stampa-del-consiglio-dei-ministri-n-57/24163>

▪ **SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO: Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227 - ESAME DEFINITIVO (DISABILITA');**

Link al testo:

<https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/1387157.pdf>

**Che modello viene proposto?**

# Il PIAO – Valore pubblico

D.L. 80.2021, art. 6, c.

**2-bis. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specificata formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.**

**2-ter. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni di cui al comma 2-bis, anche ricorrendo a forme di gestione associata**

Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227. (24G00004)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 13/01/2024

(GU n.9 del 12-01-2024)

DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222

[visualizza atto intero](#)



Consorzio "I Castelli della Sapienza"

STATUTO

**Possibile ruolo degli Enti intermedi**

# Il PIAO – Valore pubblico

DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222

Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227. (24G00004)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 13/01/2024

(GU n.9 del 12-01-2024)

[visualizza atto intero](#)

## Art. 4

Inclusione sociale e accesso delle persone con disabilità tra gli obiettivi di produttività nella pubblica amministrazione

1. Al [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 3, dopo il comma 4, è inserito il seguente:

«4-bis. Nel valutare la performance individuale ed organizzativa di cui al comma 4 si tiene conto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità di cui all'articolo 5, comma 2-bis, anche ai fini dell'applicazione dei commi 5 e 5-bis del presente articolo.»;

b) all'articolo 5, dopo il comma 2, è aggiunto, in fine, il seguente:

«2-bis. Gli obiettivi, anche nell'ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità.»;

c) all'articolo 9, comma 1, dopo la lettera d), è aggiunta, in fine, la seguente:

«d-bis) agli indicatori di performance relativi al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni, da parte delle persone con disabilità.».

tesa «al soddisfacimento degli interessi del destinatario dei servizi e degli interventi»

## Art. 3, D.Lgs. 150.2009

4. Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

5. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

((4-bis. Nel valutare la performance individuale ed organizzativa di cui al comma 4 si tiene conto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità di cui all'articolo 5, comma 2-bis, anche ai fini dell'applicazione dei commi 5 e

5-bis del presente articolo.

5 bis, sistema di responsabilità

5-bis. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'[articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies](#)), del [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente decreto.

# Il PIAO – Valore pubblico

DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222

Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227. (24G00004)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 13/01/2024

(GU n.9 del 12-01-2024)

[visualizza atto intero](#)

## Art. 4

Inclusione sociale e accesso delle persone con disabilità tra gli obiettivi di produttività nella pubblica amministrazione

1. Al [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 3, dopo il comma 4, è inserito il seguente:

«4-bis. Nel valutare la performance individuale ed organizzativa di cui al comma 4 **si tiene conto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità** di cui all'articolo 5, comma 2-bis, anche ai fini dell'applicazione dei commi 5 e 5-bis del presente articolo.»;

b) all'articolo 5, dopo il comma 2, è aggiunto, in fine, il seguente:

«2-bis. Gli obiettivi, anche nell'ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità.»;

c) all'articolo 9, comma 1, dopo la lettera d), è aggiunta, in fine, la seguente:

«d-bis) agli indicatori di performance relativi al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni, da parte delle persone con disabilità.».

tesa «al soddisfacimento degli interessi del destinatario dei servizi e degli interventi»

## Art. 5, D.Lgs. 150.2009

2. **Gli obiettivi sono:**

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

((

**2-bis. Gli obiettivi, anche nell'ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità.**

**Superamento della condizione dell'invarianza della spesa?**

# Il PIAO – Valore pubblico

DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222

Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227. (24G00004)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 13/01/2024

(GU n.9 del 12-01-2024)

[visualizza atto intero](#)

## Art. 4

Inclusione sociale e accesso delle persone con disabilità tra gli obiettivi di produttività nella pubblica amministrazione

1. Al [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 3, dopo il comma 4, è inserito il seguente:

«4-bis. Nel valutare la performance individuale ed organizzativa di cui al comma 4 **si tiene conto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità** di cui all'articolo 5, comma 2-bis, anche ai fini dell'applicazione dei commi 5 e 5-bis del presente articolo.»;

b) all'articolo 5, dopo il comma 2, è aggiunto, in fine, il seguente:

«2-bis. Gli obiettivi, anche nell'ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità.»;

c) all'articolo 9, comma 1, dopo la lettera d), è aggiunta, in fine, la seguente:

«d-bis) agli indicatori di performance relativi al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni, da parte delle persone con disabilità.».



D.Lgs. 150.2009

## 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, è collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

***((d-bis) agli indicatori di performance relativi al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni, da parte delle persone con disabilità.))***

**Il Responsabile dell'accessibilità opera in solitudine?**

# Il PIAO – Valore pubblico

DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222

Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227. (24G00004)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 13/01/2024

(GU n.9 del 12-01-2024)

[visualizza atto intero](#)

## Art. 5

Rappresentanti delle associazioni

Partecipazione

**1. Le associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore** di cui all'[articolo 45 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117](#), partecipano, nei modi definiti dall'Organismo indipendente di valutazione, sentito il dirigente di cui all'[articolo 6, comma 2-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 agosto 2021, n. 113](#), come inserito dal presente decreto, secondo criteri di maggiore rappresentatività nazionale o territoriale e sulla base di specifiche competenze ed esperienze per materia, alla formazione della sezione del Piano integrato di attività ed organizzazione di cui all'articolo 6, comma 2, lettera f), del medesimo [decreto-legge n. 80 del 2021](#) e alla predisposizione delle proposte che il dirigente di cui al citato [articolo 6, comma 2-bis, del decreto-legge n. 80 del 2021](#), come inserito dal presente decreto, formula per l'elaborazione delle parti del Piano relativamente alle lettere

a) e

b) del comma 2 del medesimo articolo 6.

Chi definisce i criteri di rappresentatività territoriale?

Leggiamo al plurale, materie (varie forme di disabilità)

- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:**
- 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;
  - 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 PIAO – Valore pubblico

DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222

Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227. (24G00004)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 13/01/2024

(GU n.9 del 12-01-2024)

[visualizza atto intero](#)



Partecipazione

## Presentazione del Progetto "AUT OUT - Costruiamo Comunità Inclusive"

Publicato il 11 aprile 2024 • [Comune](#) • [Comunicati stampa](#) • [Sociale](#)



Leggiamo al plurale, materie (varie forme di disabilità)

- 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;
  - 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 PIAO – Valore pubblico

DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222

Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227. (24G00004)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 13/01/2024

(GU n.9 del 12-01-2024)

[visualizza atto intero](#)

2. Le associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore di cui all'[articolo 45, del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117](#), possono presentare osservazioni, nei modi definiti dall'Organismo indipendente di valutazione, relativamente ai profili che riguardano le possibilità di accesso e l'inclusione sociale delle persone con disabilità, al piano della performance di cui all'[articolo 10, comma 1, lettera a\), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), quando ne sia prevista la redazione nonché [alla relazione di cui alla lettera b\), del comma 1, del medesimo articolo 10.](#)

Come si riuscirebbe a dare affettività a questa previsione?



# Il PIAO – Valore pubblico

DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222

Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227. (24G00004)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 13/01/2024

(GU n.9 del 12-01-2024)

[visualizza atto intero](#)

2. Le associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore di cui all'[articolo 45, del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117](#), possono presentare osservazioni, nei modi definiti dall'Organismo indipendente di valutazione, relativamente ai profili che riguardano le possibilità di accesso e l'inclusione sociale delle persone con disabilità, al piano della performance di cui all'[articolo 10, comma 1, lettera a\), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), quando ne sia prevista la redazione nonché **alla relazione di cui alla lettera b), del comma 1, del medesimo articolo 10.**



Focus  
Groups



Promozione degli strumenti anche per il mancato riconoscimento dei diritti, nonché delle Carte dei servizi



# Il PIAO – Valore pubblico

DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222

Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227. (24G00004)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 13/01/2024

(GU n.9 del 12-01-2024)

[visualizza atto intero](#)

2. Le associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore di cui all'[articolo 45, del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117](#), possono presentare osservazioni, nei modi definiti dall'Organismo indipendente di valutazione, relativamente ai profili che riguardano le possibilità di accesso e l'inclusione sociale delle persone con disabilità, al piano della performance di cui all'[articolo 10, comma 1, lettera a\), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), quando ne sia prevista la redazione nonché **alla relazione di cui alla lettera b), del comma 1, del medesimo articolo 10.**



Art. 6, D.L. 80.2021

3. Il Piano definisce le modalità 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](#), nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del [decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198](#).



Sez. 4 PIAO



# Il PIAO – Valore pubblico

DECRETO LEGISLATIVO 13 dicembre 2023, n. 222

Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227. (24G00004)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 13/01/2024

(GU n.9 del 12-01-2024)

[visualizza atto intero](#)

## Art. 7

### Carta dei servizi

1. Le pubbliche amministrazioni che erogano servizi e i concessionari di pubblici servizi sono tenuti ad indicare nella carta dei servizi i livelli di **qualità del servizio erogato relativamente alla effettiva accessibilità** delle prestazioni per le persone con disabilità, evidenziando quanto previsto dalla normativa vigente nello specifico settore di riferimento, indicando chiaramente ed in maniera accessibile per le varie disabilità i diritti, anche di natura risarcitoria, che gli utenti possono esigere nei confronti dei gestori del servizio e dell'infrastruttura e le modalità con cui esigerli, anche attraverso gli organi o le autorità di controllo preposte.

Leggiamo al plurale, materie (varie forme di disabilità)

<https://www.senato.it/leg/19/BGT/Schede/docnonleg/47548.htm>



## Art. 8

Misure di tutela di cui al decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198

1. All'[articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198](#), sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, nonché dalla **mancata attuazione o violazione dei livelli di qualità dei servizi** essenziali per l'inclusione sociale e l'accessibilità delle persone con disabilità contenuti nelle carte dei servizi oppure degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia».

Art. 6, D.L. 80.2021

3. Il Piano definisce le modalità 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](#), nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del [decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198](#).

# Il PIAO – Valore pubblico

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. (09G0207)

note: [Entrata in vigore del provvedimento: 15/01/2010](#) (Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 12/01/2024)

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

[visualizza atto intero](#)

## Art. 1

Presupposti dell'azione e legittimazione ad agire

1. Al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio, **i titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei per una pluralità di utenti e consumatori possono agire in giudizio**, con le modalità stabilite nel presente decreto, nei confronti delle amministrazioni pubbliche e dei concessionari di servizi pubblici, se derivi una lesione diretta, concreta ed attuale dei propri interessi, dalla violazione di termini o dalla mancata emanazione di atti amministrativi generali obbligatori e non aventi contenuto normativo da emanarsi obbligatoriamente entro e non oltre un termine fissato da una legge o da un regolamento, dalla violazione degli obblighi contenuti nelle carte di servizi ovvero dalla violazione di standard qualitativi ed economici stabiliti, per i concessionari di servizi pubblici, dalle autorità preposte alla regolazione ed al controllo del settore e, per le pubbliche amministrazioni, definiti dalle stesse in conformità alle disposizioni in materia di performance contenute nel [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), coerentemente con le linee guida definite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 del medesimo decreto e secondo le scadenze temporali definite dal [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#) (**nonché dalla mancata attuazione o violazione dei livelli di qualità dei servizi essenziali per l'inclusione sociale e l'accessibilità delle persone con disabilità contenuti nelle carte dei servizi oppure degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia**)).

Come si  
potrebbe  
prevenire?



## Art. 8

Misure di tutela di cui al decreto legislativo  
20 dicembre 2009, n. 198

1. All'[articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198](#), sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, nonché dalla **mancata attuazione o violazione dei livelli di qualità dei servizi** essenziali per l'inclusione sociale e l'accessibilità delle persone con disabilità contenuti nelle carte dei servizi oppure degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia».

Art. 6, D.L. 80.2021

3. Il Piano definisce le modalità 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](#), nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del [decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198](#).

# Il PIAO – Valore pubblico

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. (09G0207)

note: **Entrata in vigore del provvedimento: 15/01/2010** (Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 12/01/2024)

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

[visualizza atto intero](#)

## Art. 1

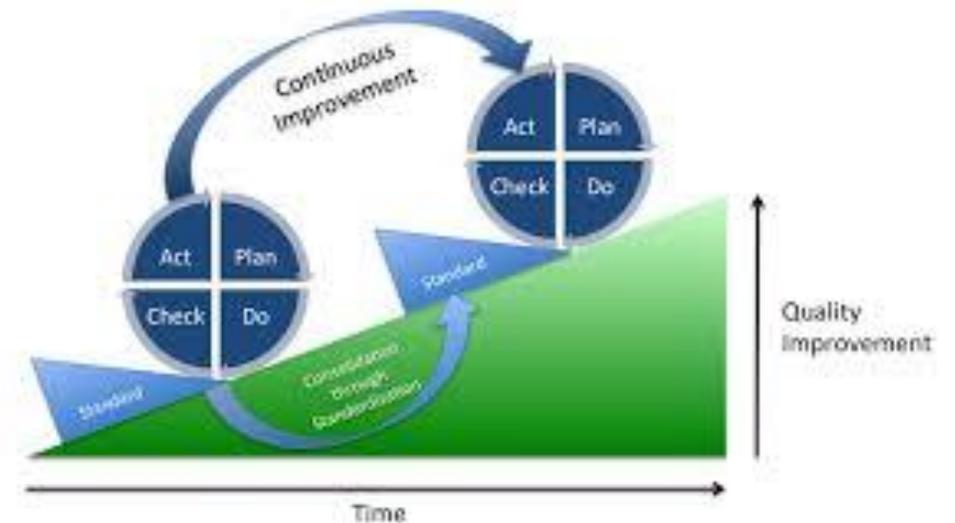
### Presupposti dell'azione e legittimazione ad agire

1. Al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio, **i titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei per una pluralità di utenti e consumatori possono agire in giudizio**, con le modalità stabilite nel presente decreto, nei confronti delle amministrazioni pubbliche e dei concessionari di servizi pubblici, se derivi una lesione diretta, concreta ed attuale dei propri interessi, dalla violazione di termini o dalla mancata emanazione di atti amministrativi generali obbligatori e non aventi contenuto normativo da emanarsi obbligatoriamente entro e non oltre un termine fissato da una legge o da un regolamento, dalla violazione degli obblighi contenuti nelle carte di servizi ovvero dalla violazione di standard qualitativi ed economici stabiliti, per i concessionari di servizi pubblici, dalle autorità preposte alla regolazione ed al controllo del settore e, per le pubbliche amministrazioni, definiti dalle stesse in conformità alle disposizioni in materia di performance contenute nel [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), coerentemente con le linee guida definite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 del medesimo decreto e secondo le scadenze temporali definite dal [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#) (**nonché dalla mancata attuazione o violazione dei livelli di qualità dei servizi essenziali per l'inclusione sociale e l'accessibilità delle persone con disabilità contenuti nelle carte dei servizi oppure degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia**)).

Forse si  
potrebbe  
prevenire ...



Art. 19 bis, D.Lgs. 150.2009



# Il PIAO – Valore pubblico

## Articolo 3

(Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione)

Come si accertano le «reali esigenze»?

CAD

Art. 7.

((Diritto a servizi on-line semplici e integrati))

*((01. Chiunque ha diritto di fruire dei servizi erogati dai soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, in forma digitale e in modo integrato, tramite gli strumenti telematici messi a disposizione dalle pubbliche amministrazioni e il punto di accesso di cui all'articolo 64-bis, anche attraverso dispositivi mobili.)) ((29))*

1. I soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, provvedono alla riorganizzazione e all'aggiornamento dei servizi resi, sulla base di una preventiva analisi delle reali esigenze ((degli utenti)) e rendono disponibili ((on-line i propri servizi)) nel rispetto delle disposizioni del presente Codice e degli standard ((e dei livelli di qualità individuati e periodicamente aggiornati dall'AgID con proprie Linee guida tenuto anche conto dell'evoluzione tecnologica)).

2. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 13 DICEMBRE 2017, N. 217)).

3. Per i servizi in rete, i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, consentono agli utenti di esprimere la soddisfazione rispetto alla qualità, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, del servizio reso all'utente stesso e pubblicano sui propri siti i dati risultanti, ivi incluse le statistiche di utilizzo.

4. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente articolo, ((gli utenti, fermo restando il diritto di rivolgersi al difensore civico digitale di cui all'articolo 17,)) possono agire in giudizio, anche nei termini e con le modalità stabilite nel decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

-----  
AGGIORNAMENTO (29)

Il D.Lgs. 13 dicembre 2017, n. 217 ha disposto (con l'art. 65, comma 6) che "Il diritto di cui all'articolo 7, comma 01, è riconosciuto a decorrere dalla data di attivazione del punto di accesso di cui all'articolo 64-bis".

dal 28.02.2021 ...  
progressivamente?

1. La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) **Valore pubblico**: in questa sottosezione sono definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

## Art. 8.

Alfabetizzazione informatica dei cittadini

1. *((Lo Stato e i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, promuovono iniziative volte a favorire la diffusione della cultura digitale tra i cittadini con particolare riguardo ai minori e alle categorie a rischio di esclusione, anche al fine di favorire lo sviluppo di competenze di informatica giuridica e l'utilizzo dei servizi digitali delle pubbliche amministrazioni con azioni specifiche e concrete, avvalendosi di un insieme di mezzi diversi fra i quali il servizio radiotelevisivo.))*

# Il PIAO – Valore pubblico

CAD

Le presenti disposizioni sono  
attuazione di quale principio guida  
della P.A.?

Art. 8.

Alfabetizzazione informatica dei cittadini

1. ((Lo Stato e i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, promuovono iniziative volte a favorire la diffusione della cultura digitale tra i cittadini con particolare riguardo ai minori e alle categorie a rischio di esclusione, anche al fine di favorire lo sviluppo di competenze di informatica giuridica e l'utilizzo dei servizi digitali delle pubbliche amministrazioni con azioni specifiche e concrete, avvalendosi di un insieme di mezzi diversi fra i quali il servizio radiotelevisivo.))

Art. 7.

((Diritto a servizi on-line semplici e integrati))

((01. Chiunque ha diritto di fruire dei servizi erogati dai soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, in forma digitale e in modo integrato, tramite gli strumenti telematici messi a disposizione dalle pubbliche amministrazioni e il punto di accesso di cui all'articolo 64-bis, anche attraverso dispositivi mobili.)) ((29))

1. I soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, provvedono alla riorganizzazione e all'aggiornamento dei servizi resi, sulla base di una preventiva analisi delle reali esigenze ((degli utenti)) e rendono disponibili ((on-line i propri servizi)) nel rispetto delle disposizioni del presente Codice e degli standard ((e dei livelli di qualità individuati e periodicamente aggiornati dall'AgID con proprie Linee guida tenuto anche conto dell'evoluzione tecnologica)).

2. ((COMMA ABROGATO DAL [D.LGS. 13 DICEMBRE 2017, N. 217](#))).

3. Per i servizi in rete, i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, consentono agli utenti di esprimere la soddisfazione rispetto alla qualità, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, del servizio reso all'utente stesso e pubblicano sui propri siti i dati risultanti, ivi incluse le statistiche di utilizzo.

4. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente articolo, ((gli utenti, fermo restando il diritto di rivolgersi al difensore civico digitale di cui all'articolo 17,)) possono agire in giudizio, anche nei termini e con le modalità stabilite nel [decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198](#).

-----  
AGGIORNAMENTO (29)

Il [D.Lgs. 13 dicembre 2017, n. 217](#) ha disposto (con l'art. 65, comma 6) che "Il diritto di cui all'articolo 7, comma 01, è riconosciuto a decorrere dalla data di attivazione del punto di accesso di cui all'articolo 64-bis".

dal 28.02.2021 ...  
progressivamente?

# Il PIAO – Valore pubblico

Art. 1

Carta della cittadinanza digitale

1. Al fine di 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, nonché al fine di garantire la semplificazione nell'accesso ai servizi alla persona, riducendo la necessità dell'accesso fisico agli uffici pubblici, il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, con invarianza delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, uno o più decreti legislativi volti a modificare e integrare, anche disponendone la delegificazione, il [codice dell'amministrazione digitale](#), di cui al [decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82](#), di seguito denominato «CAD», nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- individuare strumenti per definire il livello minimo di sicurezza, qualità, fruibilità, **accessibilità** e tempestività dei servizi on line delle amministrazioni pubbliche; prevedere, a tal fine, speciali regimi sanzionatori e premiali per le amministrazioni stesse;
- 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;

Art. 8.

## Alfabetizzazione informatica dei cittadini

1. *((Lo Stato e i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, promuovono iniziative volte a favorire la diffusione della cultura digitale tra i cittadini con particolare riguardo ai minori e alle categorie a rischio di esclusione, anche al fine di favorire lo sviluppo di competenze di informatica giuridica e l'utilizzo dei servizi digitali delle pubbliche amministrazioni con azioni specifiche e concrete, avvalendosi di un insieme di mezzi diversi fra i quali il servizio radiotelevisivo.))*

CAD

Art. 7.

***((Diritto a servizi on-line semplici e integrati))***

*((01. Chiunque ha diritto di fruire dei servizi erogati dai soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, in forma digitale e in modo integrato, tramite gli strumenti telematici messi a disposizione dalle pubbliche amministrazioni e il punto di accesso di cui all'articolo 64-bis, anche attraverso dispositivi mobili.)) ((29))*

1. I soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, provvedono alla riorganizzazione e all'aggiornamento dei servizi resi, sulla base di una preventiva analisi delle reali esigenze *((degli utenti))* e rendono disponibili *((on-line i propri servizi))* nel rispetto delle disposizioni del presente Codice e degli standard *((e dei livelli di qualità individuati e periodicamente aggiornati dall'AgID con proprie Linee guida tenuto anche conto dell'evoluzione tecnologica)).*

2. *((COMMA ABROGATO DAL [D.LGS. 13 DICEMBRE 2017, N. 217](#))).*

3. Per i servizi in rete, i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, consentono agli utenti di esprimere la soddisfazione rispetto alla qualità, anche in termini di fruibilità, **accessibilità** e tempestività, del servizio reso all'utente stesso e pubblicano sui propri siti i dati risultanti, ivi incluse le statistiche di utilizzo.

4. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente articolo, *((gli utenti, fermo restando il diritto di rivolgersi al difensore civico digitale di cui all'articolo 17,))* possono agire in giudizio, anche nei termini e con le modalità stabilite nel [decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198](#).

-----  
AGGIORNAMENTO (29)

Il [D.Lgs. 13 dicembre 2017, n. 217](#) ha disposto (con l'art. 65, comma 6) che "Il diritto di cui all'articolo 7, comma 01, è riconosciuto a decorrere dalla data di attivazione del punto di accesso di cui all'articolo 64-bis".

dal 28.02.2021 ...  
progressivamente?

L. 124.2015



# Il PIAO – Valore pubblico



## Articolo 3

(Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione)

1. La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:
  - a) **Valore pubblico**: in questa sottosezione sono definiti:
    - 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
    - 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità



Paesi che hanno ratificato (in verde scuro);  
Paesi firmatari ma che non hanno ancora ratificato (in verde chiaro); Paesi non firmatari (in grigio).

Firma	13 dicembre 2006
Luogo	New York
Efficacia	3 maggio 2008

## Articolo 1 Scopo

1. Scopo della presente Convenzione è promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità.

2. Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.

## Articolo 2 Definizioni

Ai fini della presente Convenzione:

per “discriminazione fondata sulla disabilità” si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l’effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole;

# Il PIAO – Valore pubblico



## Articolo 2 Definizioni

Ai fini della presente Convenzione:

per “discriminazione fondata sulla disabilità” si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l’effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole;

Come si garantisce l’accessibilità?

per “accomodamento ragionevole” si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali;

## Articolo 5 Uguaglianza e non discriminazione

3. Al fine di promuovere l’uguaglianza ed eliminare le discriminazioni, gli Stati Parti adottano tutti i provvedimenti appropriati, per garantire che siano forniti accomodamenti ragionevoli.

## Articolo 6 Donne con disabilità

Art. 7 – Minori  
con disabilità

## Articolo 24 Educazione

(c) venga fornito un accomodamento ragionevole in funzione dei bisogni di ciascuno;

Quale potrebbe essere un accomodamento ragionevole nel campo dell’educazione? Come si quantifica un onere sproporzionato?

# Il PIAO – Valore pubblico



## Articolo 2 Definizioni

Ai fini della presente Convenzione:

per “discriminazione fondata sulla disabilità” si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l’effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole;

Come si garantisce l’accessibilità?

per “accomodamento ragionevole” si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali;

## Articolo 5 Uguaglianza e non discriminazione

3. Al fine di promuovere l’uguaglianza ed eliminare le discriminazioni, gli Stati Parti adottano tutti i provvedimenti appropriati, per garantire che siano forniti accomodamenti ragionevoli.

## Articolo 6 Donne con disabilità

Art. 7 – Minori  
con disabilità

## Articolo 24 Educazione

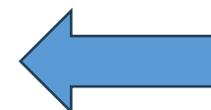
(c) venga fornito un accomodamento ragionevole in funzione dei bisogni di ciascuno;

Il Consiglio di Stato, con la sentenza n. 7089/2024, ha respinto l'appello ed ha affermato che l'attribuzione delle ore di sostegno agli alunni con disabilità devono tenere conto delle risorse a disposizione del Comune. Il Consiglio ha inoltre aggiunto che il PEI non ha carattere vincolante per il Comune, il quale mantiene un "irriducibile margine di apprezzamento discrezionale da esercitarsi con prudente equilibrio a mente del rango fondamentale dei diritti sottesi alle misure di inclusione scolastica", le cui modalità sono legate da un lato alle risorse disponibili, dall'altro alle modalità attuative e agli standard definiti in sede di Conferenza unificata.

## Articolo 27 *Lavoro e occupazione*

1. Gli Stati Parti riconoscono il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità. Gli Stati Parti devono garantire e fa-

- (i) garantire che alle persone con disabilità siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro;



DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 216

Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro *((e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori))*.



# Il PIAO – Valore pubblico



DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 216

Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro *((e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori))*.

## Art. 1

Oggetto

1. Il presente decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della **parità di trattamento fra le persone** indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età **((, dalla nazionalità))** e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.

## Art. 3

Ambito di applicazione

- a) **accesso all'occupazione e al lavoro**, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento **((, la salute e la sicurezza, il reintegro professionale o il ricollocamento))**;
- c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

# Il PIAO – Valore pubblico



DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 216

Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro *((e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori))*.

## Art. 3

Ambito di applicazione

**3-bis.** Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, **datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli**, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 5, D.Lgs. 150.2009

*2-bis. Gli obiettivi, anche nell'ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità.*

# Il PIAO – Valore pubblico

## Pilastro europeo dei diritti sociali



## Costruire un'Unione europea più equa e inclusiva

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226>

L'obiettivo è garantire che le persone con disabilità in Europa, indipendentemente dal sesso, dalla razza o dall'origine etnica, dalla religione o dalle convinzioni personali, dall'età o dall'orientamento sessuale:

- godere dei loro diritti umani,
- avere pari opportunità,
- avere pari accesso alla partecipazione nella società e nell'economia,
- sono in grado di decidere dove, come e con chi vivere,
- possono circolare liberamente nell'UE indipendentemente dalle loro esigenze di sostegno,
- non subire più discriminazioni.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>

# Il PIAO – Valore pubblico



<https://www.osservatoriomalattieare.it/documenti/category/7-documenti-vari?download=819:linee-guida-europee-accomodamento-ragionevole-2024>

L'obiettivo è garantire che le persone con disabilità in Europa, indipendentemente dal sesso, dalla razza o dall'origine etnica, dalla religione o dalle convinzioni personali, dall'età o dall'orientamento sessuale:

- godere dei loro diritti umani,
- avere pari opportunità,
- avere pari accesso alla partecipazione nella società e nell'economia,
- sono in grado di decidere dove, come e con chi vivere,
- possono circolare liberamente nell'UE indipendentemente dalle loro esigenze di sostegno,
- non subire più discriminazioni.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>

# Il PIAO – Valore pubblico

DECRETO LEGISLATIVO 3 maggio 2024, n. 62

Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, **di accomodamento ragionevole**, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato. (24G00079) (GU Serie Generale n.111 del 14-05-2024)

note: **Entrata in vigore del provvedimento: 30/06/2024**

## Art. 1

### Oggetto e finalità

1. Il presente decreto legislativo attua l'articolo 1, comma 5, lettere a), b), c), d) e h), della legge 22 dicembre 2021, n. 227, per assicurare alla persona il riconoscimento della propria condizione di disabilità, per **rimuovere gli ostacoli e per attivare i sostegni utili al pieno esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, delle libertà e dei diritti civili e sociali nei vari contesti di vita, liberamente scelti.**

2. Le disposizioni del presente decreto sono finalizzate a garantire, in coerenza con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva con legge 3 marzo 2009, n. 18, l'effettivo e pieno accesso al sistema dei servizi, delle prestazioni, dei supporti, dei benefici e delle agevolazioni, anche attraverso il ricorso all'accomodamento ragionevole e al progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato secondo i principi di autodeterminazione e non discriminazione.

## Art. 4

### Terminologia in materia di disabilità

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, è sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: **«persona con disabilità»**;

c) le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) sono sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d) le parole: «disabile grave», ove ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

# Il PIAO – Valore pubblico

DECRETO LEGISLATIVO 3 maggio 2024, n. 62

Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, **di accomodamento ragionevole**, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato. (24G00079) (GU Serie Generale n.111 del 14-05-2024)

note: **Entrata in vigore del provvedimento: 30/06/2024**

Art. 17

Accomodamento ragionevole

1. Al fine di riconoscere l'accomodamento ragionevole e predisporre misure idonee per il suo effettivo esercizio, alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, dopo l'articolo 5 e' inserito il seguente:

«Art. 5-bis (Accomodamento ragionevole). - 1. Nei casi in cui l'applicazione delle disposizioni di legge non garantisca alle persone con disabilità il godimento e l'effettivo e tempestivo esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, l'accomodamento ragionevole, ai sensi dell'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006, **individua le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato.**

L'accomodamento ragionevole  
è attivato in via sussidiaria ...  
Perché?

2. L'accomodamento ragionevole e' attivato in via sussidiaria e

# Il PIAO – Valore pubblico

DECRETO LEGISLATIVO 3 maggio 2024, n. 62

Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, **di accomodamento ragionevole**, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato. (24G00079) (GU Serie Generale n.111 del 14-05-2024)

note: **Entrata in vigore del provvedimento: 30/06/2024**

L'accomodamento ragionevole  
è attivato in via sussidiaria ...  
Perché il servizio è ...

2. L'accomodamento ragionevole e' attivato in via sussidiaria e **non sostituisce ne' limita il diritto al pieno accesso alle prestazioni, ai servizi e ai sostegni riconosciuti dalla legislazione vigente.**



# Il PIAO – Valore pubblico

DECRETO LEGISLATIVO 3 maggio 2024, n. 62

Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, **di accomodamento ragionevole**, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato. (24G00079) (GU Serie Generale n.111 del 14-05-2024)

note: **Entrata in vigore del provvedimento: 30/06/2024**

Art. 17

Accomodamento ragionevole

1. Al fine di riconoscere l'accomodamento ragionevole e predisporre misure idonee per il suo effettivo esercizio, alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, dopo l'articolo 5 e' inserito il seguente:

«Art. 5-bis (Accomodamento ragionevole). - 1. Nei casi in cui l'applicazione delle disposizioni di legge non garantisca alle persone con disabilità il godimento e l'effettivo e tempestivo esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, **l'accomodamento ragionevole**, ai sensi dell'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006, **individua le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato.**

Perché il servizio, le prestazioni,  
... deve essere innanzitutto  
accessibile. Cambio di  
paradigma

2. L'accomodamento ragionevole e' attivato in via **sussidiaria e non sostituisce ne' limita il diritto al pieno accesso alle prestazioni, ai servizi** e ai sostegni riconosciuti dalla legislazione vigente.

3. La persona con disabilità, l'esercente la responsabilità genitoriale in caso di minore, il tutore ovvero l'amministratore di sostegno se dotato dei poteri ha la facoltà di richiedere, con apposita istanza scritta, alla pubblica amministrazione, ai concessionari di pubblici servizi e ai soggetti privati l'adozione di un accomodamento ragionevole, anche formulando una proposta.

4. La persona con disabilità e il richiedente di cui al comma 3, se diverso, partecipano al procedimento relativo all'individuazione dell'accomodamento ragionevole.

# Il PIAO – Valore pubblico

DECRETO LEGISLATIVO 3 maggio 2024, n. 62

Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, **di accomodamento ragionevole**, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato. (24G00079) (GU Serie Generale n.111 del 14-05-2024)

note: **Entrata in vigore del provvedimento: 30/06/2024**

5. L'accomodamento ragionevole **deve risultare necessario, adeguato, pertinente e appropriato rispetto all'entità della tutela da accordare e alle condizioni di contesto nel caso concreto, nonché compatibile con le risorse effettivamente disponibili allo scopo.**

6. Nella valutazione dell'istanza di accomodamento ragionevole deve essere previamente verificata la possibilità di accoglimento della proposta eventualmente presentata dal richiedente ai sensi del comma 3.

7. La pubblica amministrazione nel provvedimento finale tiene conto delle esigenze della persona con disabilità anche attraverso gli incontri personalizzati e conclude il procedimento con diniego motivato, ove non sia possibile accordare l'accomodamento ragionevole proposto, con l'indicazione dell'accomodamento secondo i principi di cui al comma 5.

8. Avverso il diniego motivato di accomodamento ragionevole da parte della pubblica amministrazione, oppure nei casi di cui al comma 7, è ammesso ricorso ai sensi degli articoli 3 e 4 della legge 1° marzo 2006, n. 67.

LEGGE 1 marzo 2006, n. 67

Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni.

## Art. 1

(Finalità e ambito di applicazione)

1. La presente legge, ai sensi dell'[articolo 3 della Costituzione](#), **promuove la piena attuazione del principio di parità di trattamento e delle pari opportunità nei confronti delle persone con disabilità** di cui all'[articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), al fine di garantire alle stesse il pieno godimento dei loro diritti civili, politici, economici e sociali.
2. Restano salve, nei casi di discriminazioni in pregiudizio delle persone con disabilità relative all'accesso al lavoro e sul lavoro, le disposizioni del [decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216](#), recante attuazione della [direttiva 2000/78/CE](#) per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

## Art. 3

(Tutela giurisdizionale)

((

1. *I giudizi civili avverso gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 sono regolati dall'[articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150](#).*

## Art. 4

(Legittimazione ad agire)

1. Sono altresì legittimati ad agire ai sensi dell'articolo 3 in forza di delega rilasciata per atto pubblico o per scrittura privata autenticata a pena di nullità, in nome e per conto del soggetto passivo della discriminazione, **le associazioni e gli enti** individuati con decreto del Ministro per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base della finalità statutaria e della stabilità dell'organizzazione.

# Il PIAO – Valore pubblico

DECRETO LEGISLATIVO 3 maggio 2024, n. 62

Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, **di accomodamento ragionevole**, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto partecipato. (24G00079) (GU Serie Generale n.111 del 14-05-2024)

note: **Entrata in vigore del provvedimento: 30/06/2024**

9. Resta salva, ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 5 febbraio 2024, n. 20, la facoltà dell'istante e delle associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, di **chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione per rifiuto di accomodamento ragionevole da parte della pubblica amministrazione** e anche di formulare una proposta di accomodamento ragionevole.

10. Nel caso di rifiuto da parte di un concessionario di pubblico servizio dell'accomodamento ragionevole, richiesto ai sensi del comma 3, l'istante e le associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, ferma restando la facoltà di agire in giudizio ai sensi dell'articolo 3 della medesima legge, possono chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione per rifiuto di accomodamento ragionevole proponendo o chiedendo, anche attraverso l'autorità di settore o di vigilanza, accomodamenti ragionevoli idonei a superare le criticità riscontrate.

11. Nel caso di rifiuto da parte di un soggetto privato dell'accomodamento ragionevole, richiesto ai sensi del comma 3, l'istante e le associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, ferma restando la facoltà di agire in giudizio ai sensi della medesima legge, possono chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione di rifiuto di accomodamento ragionevole.

12. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo **si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.**».

Art. 5, D.Lgs. 150.2009

***2-bis. Gli obiettivi, anche nell'ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità.***



CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO

ASSEMBLEA ATTIVITÀ LEGGI E BANCHE DATI ORGANISMI ISTITUZIONALI BANDI E AVVISI AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

home / archivio notizie / dettaglio notizia

Istituto Il Garante regionale per la tutela delle persone con disabilità

Il Consiglio regionale ha approvato all'unanimità la proposta di legge dell'assessore Massimiliano Maselli.

Ufficio Stampa  
> Archivio notizie  
> Comunicati stampa  
> RSS delle notizie

09/05/2024  
Il Consiglio regionale del Lazio, presieduto da Antonello Aurigemma, ha approvato all'unanimità (42 voti) la proposta di legge n. 27 del 15 maggio "Istituzione del Garante regionale per la tutela delle persone con disabilità" illustrata dall'assessore regionale ai Servizi sociali, Disabilità, Terzo Settore, Servizi alla Persona, Massimiliano Maselli.

# Il PIAO – Valore pubblico

LEGGE 12 marzo 1999 , n. 68

Norme per il diritto al lavoro dei disabili.

(GU n.68 del 23-3-1999 - Suppl. Ordinario n. 57)

## VP – Superamento del collocamento obbligatorio e mirato

### Art. 1

(Collocamento dei disabili)

**1.** La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della **integrazione lavorativa** delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

**6-bis.** Al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi di cui alla presente legge, nella Banca dati politiche attive e passive di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una specifica sezione denominata "Banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. I datori di lavoro trasmettono alla Banca dati i prospetti di cui al comma 6 e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

DECRETO 29 dicembre 2021

Definizione dei dati da trasmettere e delle altre modalità attuative della banca dati del collocamento mirato, per la razionalizzazione, la raccolta sistematica dei dati disponibili, per la semplificazione degli adempimenti, per rafforzare i controlli, nonché per migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi. (22A01270) (GU Serie Generale n.45 del 23-02-2022)

Articoli

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7

Art. 3

Dati ed informazioni oggetto della Banca dati

1. La Banca dati e' costituita dalle informazioni concernenti:

a) i prospetti informativi di cui all'art. 9, comma 6, della legge 12 marzo 1999, n. 68;

b) **gli accomodamenti ragionevoli adottati** dai datori di lavoro obbligati ai sensi dell'art. 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;

IPARI

Home Il progetto Accomodamenti ragionevoli La normativa Argomenti dalla A alla Z

IPARI [ PORTALE DEGLI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI ITALIANO ]

<https://paritalia.it/>

# Il PIAO – Valore pubblico

**VP – Superamento del  
collocamento obbligatorio e mirato**

**Se il superamento del solo collocamento obbligatorio e mirato è un obiettivo di Valore Pubblico, quali possono essere gli interventi da intraprendere per un progressivo traguardamento dello stesso?**

# Il PIAO – Valore pubblico – Gli interventi

- **Processo di reclutamento inclusivo.** Garantire che il processo di selezione sia inclusivo e accessibile per i candidati con disabilità, anche attraverso strumenti di supporto alla comunicazione.
- **Avanzamento di carriera e formazione inclusivi.** Fornire accomodamenti ragionevoli non solo per lo svolgimento di una mansione specifica, ma anche per consentire alle persone con disabilità di beneficiare del processo di avanzamento di carriera e della formazione.
- **Adozione di tecnologie assistive.** Introdurre tecnologie assistive per consentire alle persone con disabilità di svolgere le proprie mansioni in modo efficiente.
- **Garantire l'accessibilità digitale.** Tenendo presente che non tutti possono utilizzare facilmente i sistemi informatici, le piattaforme e i software, è necessario valutare e adattare questi strumenti per garantire che siano inclusivi, accessibili a tutti e che garantiscano anche l'ergonomia cognitiva.
- **Promozione della comunicazione accessibile.** Istituire canali di comunicazione accessibili come servizi di sottotitolazione durante le riunioni, dispositivi di ascolto assistito o interpreti di linguaggio dei segni (o IA) per le persone sorde, promuovendo un dialogo inclusivo all'interno del luogo di lavoro come delineato dalla Direttiva sull'uguaglianza di trattamento in materia di occupazione e lavoro.
- **Garantire l'accessibilità fisica.** Assicurarsi che i luoghi di lavoro siano fisicamente accessibili alle persone con disabilità. Ciò include rampe, ascensori, bagni accessibili e altre strutture e attrezzature adattate.

# Il PIAO – Valore pubblico – Gli interventi

- **Favorire modalità di lavoro flessibili.** Creare un ambiente in cui modalità di lavoro flessibili consentano ai dipendenti con disabilità di lavorare e gestire le loro condizioni. Questi accomodamenti dovrebbero promuovere pari opportunità, consentendo ai dipendenti con disabilità di dimostrare le loro capacità e svolgere efficacemente le loro mansioni sul posto di lavoro.
- **Sensibilizzazione allo stigma.** Aumentare la consapevolezza dello stigma e dei pregiudizi legati alla disabilità e adottare misure per combatterli all'interno del luogo di lavoro.
- **Collaborazione con organizzazioni della società civile.** Collaborare strettamente con le persone con disabilità e le loro organizzazioni rappresentative per beneficiare delle loro conoscenze, competenze e risorse.
- **Promozione di reti di supporto.** Creare programmi di *tutoring*, *mentoring* o gruppi di supporto tra pari per facilitare l'inclusione sociale e professionale dei dipendenti con disabilità, incarnando l'essenza della direttiva sull'uguaglianza di trattamento in materia di occupazione e lavoro che promuove il giusto accesso per tutti.

# Il PIAO – Valore pubblico – Le disposizioni

• **Favorire modalità di lavoro flessibili.** Creare un ambiente in cui modalità di lavoro flessibili consentano ai dipendenti con disabilità di lavorare e gestire le loro condizioni. Questi accomodamenti dovrebbero promuovere pari opportunità, consentendo ai dipendenti con disabilità di dimostrare le loro capacità e svolgere efficacemente le loro mansioni sul posto di lavoro.

b) l'articolo 18:

1) il comma 3-bis e' sostituito dal seguente: «3-bis. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalita' agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere prioritata' alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalita' agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di eta' o senza alcun limite di eta' nel caso di figli in condizioni di disabilita' ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

La stessa prioritata' e' riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilita' in situazione di gravita' accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. La lavoratrice o

il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non puo' essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo e' da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla»;

DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2022, n. 105

Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attivita' professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. (22G00114) (GU Serie Generale n.176 del 29-07-2022)

note: [Entrata in vigore del provvedimento: 13/08/2022](#)

2) dopo il comma 3-bis, e' inserito il seguente: «3-ter. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo quanto disposto dal comma 3-bis, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della **certificazione della parita' di genere** di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni».

# Il PIAO – Valore pubblico – Le possibilità

- **Adozione di tecnologie assistive.** Introdurre tecnologie assistive per consentire alle persone con disabilità di svolgere le proprie mansioni in modo efficiente

## Citizen inclusion (misura PNRR 1.4.2)

<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/attuazione-misure-pnrr/citizen-inclusion>

Il progetto PNRR Citizen Inclusion (misura 1.4.2) intende migliorare l'accessibilità dei servizi pubblici digitali attraverso una serie di leve, tra cui verifiche di accessibilità di siti web e app di soggetti pubblici e privati, attività di diffusione della cultura dell'accessibilità su scala nazionale e supporto specialistico e finanziamenti a 55 PA locali.

Cosa sono?

il finanziamento a ciascuna PA locale ha l'obiettivo di:

- assicurare la copertura di almeno il 50% del fabbisogno di tecnologie assistive e software per i lavoratori con disabilità;
- erogare formazione al territorio con focus specifici in tema di accessibilità;
- ridurre del 50% il numero delle tipologie di errore su almeno 2 servizi digitali, relativamente alle pagine del servizio successive al login dell'utente;
- erogare il sostegno finanziario alle PA locali, al cui scopo l'AgID ha individuato i criteri, le modalità di ripartizione ed erogazione delle risorse finanziarie e l'importo massimo previsto a favore della PA come ristoro delle spese effettivamente sostenute condivise con l'unità di missione del Dipartimento per la trasformazione Digitale con e-mail del 11/11/2022, riportate nella relazione trasmessa alla Corte dei Conti nel mese di novembre 2022 con prot. n. 21184 del 14/11/2022;
- stipulare un accordo a fronte di un piano operativo proposto dalla PA;
- monitorare lo stato di avanzamento del piano operativo con la PA;

# Il PIAO-II DPR 81.2022 e la soppressione del monadismo pianificatorio

Art. 1 Individuazione di **adempimenti assorbiti** dal Piano integrato di attività e organizzazione

1. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, **sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano** integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (**Piano dei fabbisogni**) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle **azioni concrete**) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per **razionalizzare** l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio); c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della **performance**); d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di **prevenzione della corruzione**); e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del **o agile**); f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (**Piani di azioni positive**). **lavor**

2. Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

fino a

3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.

**4. All'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il terzo periodo è soppresso.**

*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'[art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), sono unificati organicamente nel PEG.*

# Il PIAO e il coordinamento con il PEG

DM 25.7.23 modif. Principio Contabile Programmazione

~~Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.<sup>64</sup>~~

Il PEG diventa solo finanziario?

Art. 2 Disposizioni di coordinamento

1. **Per gli enti locali** di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, **il piano dettagliato degli obiettivi** di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo **e il piano della performance** di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, **sono assorbiti nel PIAO.**

# Il PIAO e il coordinamento con il PEG

DM 25.7.23 modif. Principio Contabile Programmazione

~~Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.<sup>64</sup>~~

Il PEG non diventa solo finanziario (art. 169, c.1, 2° periodo, TUEL: Il PEG è riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, **individua gli obiettivi della gestione** ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi).

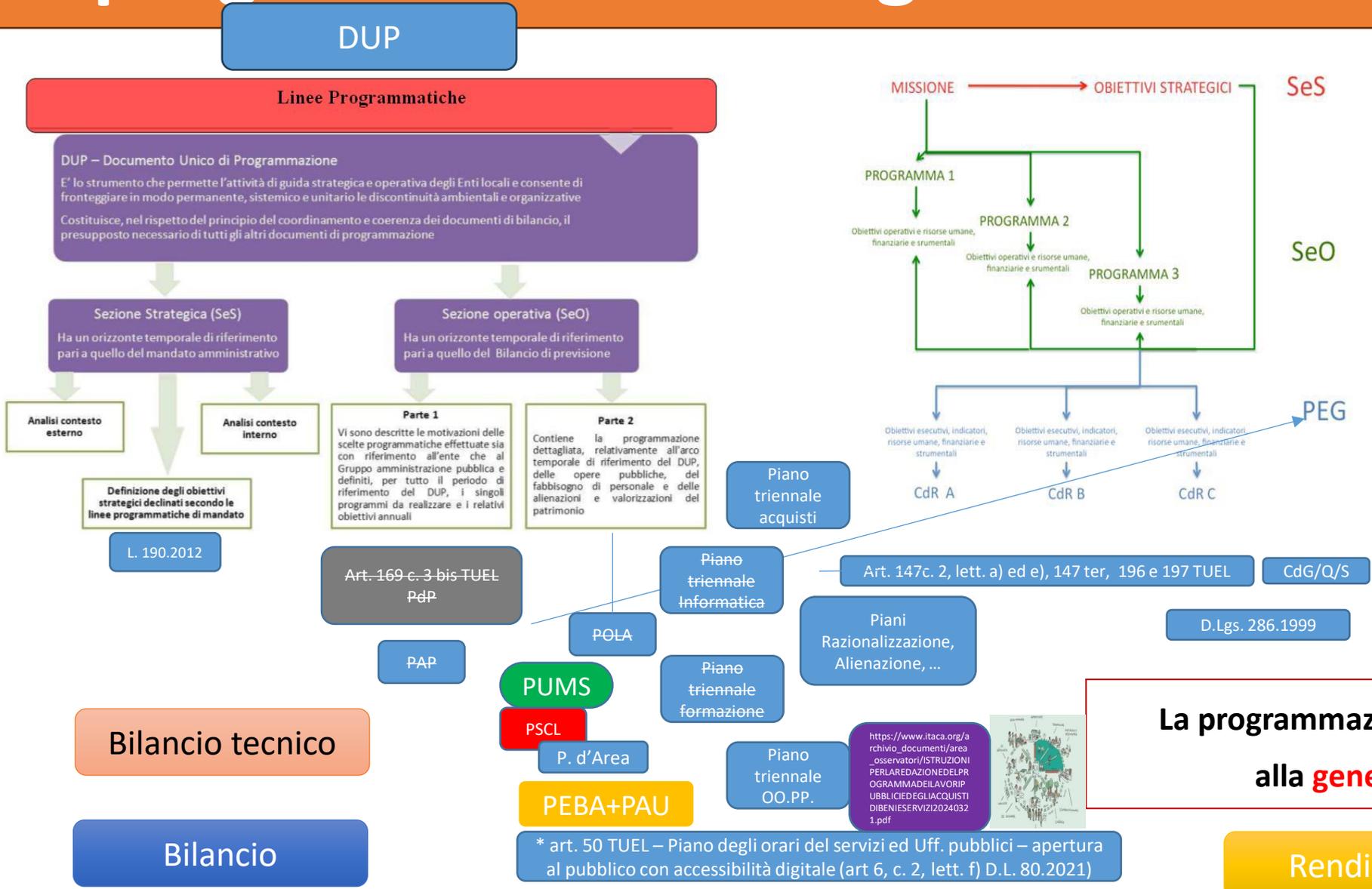
Art. 5, D.Lgs. 150.2009

*2-bis. Gli obiettivi, anche nell'ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità.*

Art. 2 Disposizioni di coordinamento

- 1. Per gli enti locali** di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, **il piano dettagliato degli obiettivi** di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo **e il piano della performance** di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, **sono assorbiti nel PIAO.**

# 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**.



# IL PIAO – I KPI

## Le 12 dimensioni del benessere equo e sostenibile



Attraverso un articolato processo finalizzato a sviluppare una definizione condivisa del progresso e del benessere della società italiana, sono stati individuati **129 indicatori** raggruppati nelle **12 dimensioni** (domini) del benessere considerate di maggior rilievo:

1. **Salute**
2. **Istruzione e formazione**
3. **Lavoro e conciliazione tempi di vita**
4. **Benessere economico**
5. **Relazioni sociali**
6. **Politica e istituzioni**
7. **Sicurezza**
8. **Benessere soggettivo**
9. **Paesaggio e patrimonio culturale**
10. **Ambiente**
11. **Innovazione, ricerca e creatività**
12. **Qualità dei servizi**

<https://www4.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/misure-del-benessere/le-12-dimensioni-del-benessere>

<https://asvis.it/rapporto-2023/>

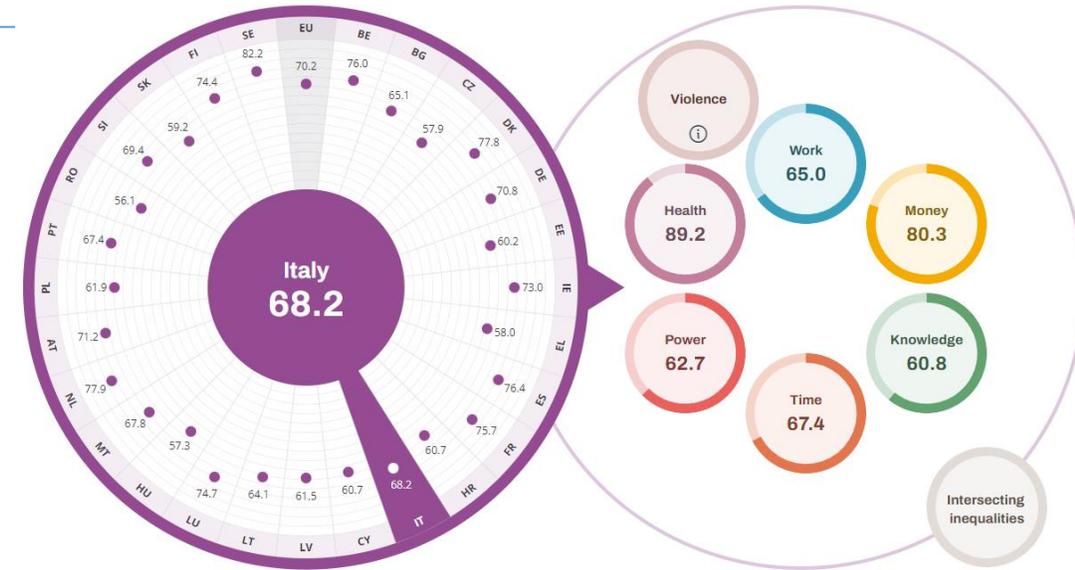
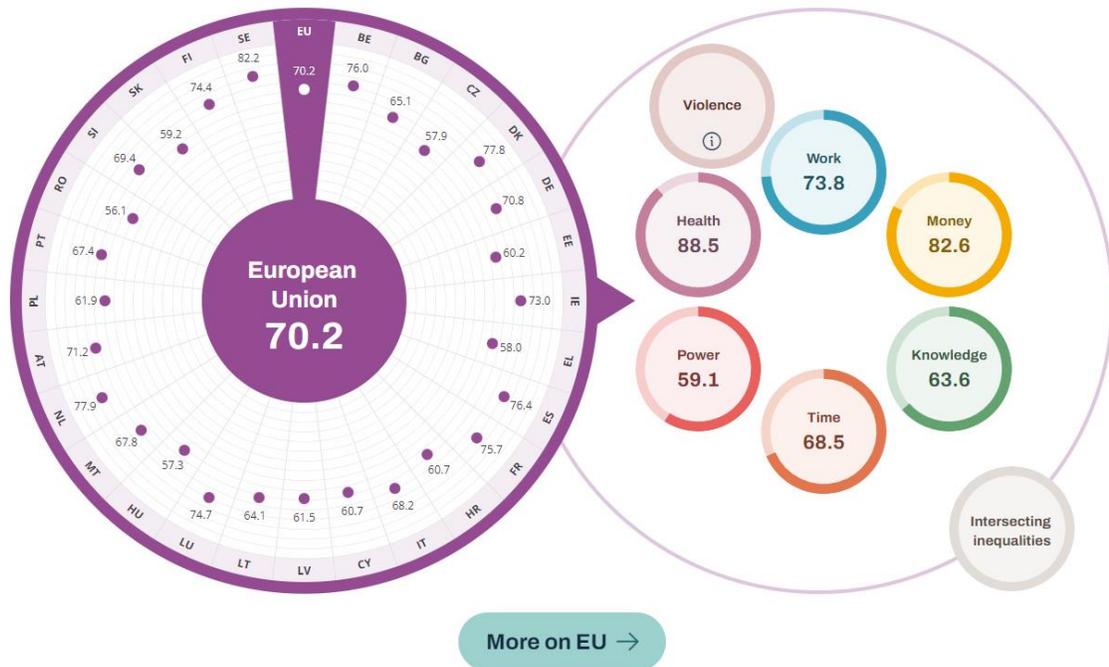
SDG	INDICATORE E TARGET	VALORE ULTIMO ANNO DISPONIBILE	BREVE PERIODO	LUNGO PERIODO	FONTE	METODOLOGIA
Goal 1	Target 1.2 - Entro il 2030 ridurre del 20% il numero di persone a rischio di povertà o esclusione sociale rispetto al 2019	25,6% (2019)	↑	↓	Pilastro europeo dei diritti sociali	A
Goal 2	Target 2.4 - Entro il 2030 ridurre del 20% l'utilizzo di fertilizzanti distribuiti in agricoltura rispetto al 2020	2,6 quintali per ettaro (2020)	↓	↗	Strategia europea dal produttore al consumatore	A
Goal 2	Target 2.4 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 25% di SAU investita da coltivazioni biologiche	15,8 % (2019)	↑	:	Strategia europea dal produttore al consumatore	A
Goal 3	Target 3.4 - Entro il 2025 ridurre del 25% la probabilità di morire per le malattie non trasmissibili rispetto al 2013	9,0 % (2018)	↗	↗	Organizzazione mondiale della sanità	A
Goal 3	Target 3.6 - Entro il 2030 dimezzare i morti per incidenti stradali rispetto al 2019	2.395 morti (2020)	↑	↑	Una mobilità sostenibile per l'Europa: sicura, interconnessa e pulita	A
Goal 4	Target 4.1 - Entro il 2030 ridurre al di sotto della quota del 15% gli studenti che non raggiungono il livello sufficiente di competenza numerica (18-19 anni)	51,0 % (2021)	:	:	Spazio europeo dell'istruzione	A
Goal 4	Target 4.1 - Entro il 2030 ridurre al di sotto della quota del 15% gli studenti che non raggiungono il livello sufficiente di competenza alfabetica (18-19 anni)	43,9 % (2021)	:	:	Spazio europeo dell'istruzione	A
Goal 4	Target 4.1 - Entro il 2030 ridurre al di sotto della quota del 9% l'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione (18-24 anni)	13,1 % (2020)	↗	↑	Spazio europeo dell'istruzione	A
Goal 4	Target 4.3 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 50% dei laureati (30-34 anni)	27,8 % (2020)	↓	↗	Spazio europeo dell'istruzione	A
Goal 5	Target 5.5 - Entro il 2030 dimezzare il gap occupazionale di genere rispetto al 2020	72,6 femmine/maschi *100 (2020)	↓	↗	Pilastro europeo per i diritti sociali	A
Goal 5	Target 5.5 - Entro il 2030 raggiungere la parità di genere negli occupati specializzati ICT	18,7 femmine/maschi *100 (2020)	↓	↓	Bussola digitale 2030: Decennio digitale europeo	A
Goal 6	Target 6.3 - Entro il 2027 garantire lo stato di qualità ecologica elevata o buona per tutti i corpi idrici superficiali	41,7 % (2015)	:	:	Direttiva quadro sulle acque	A
Goal 6	Target 6.4 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 90% dell'efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile	58,0 % (2018)	↓	↓	Giudizio esperti ASviS	B
Goal 7	Target 7.2 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 40% di energia da fonti rinnovabili	20,0 % (2020)	↓	↑	Nuova direttiva europea sulle energie rinnovabili	A
Goal 7	Target 7.3 - Entro il 2030 ridurre del 14,4% i consumi finali lordi di energia rispetto al 2019	18,0 ktep per 10.000 abitanti (2020)	↑	:	Revisione della Direttiva sull'efficienza energetica	A
Goal 8	Target 8.5 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 78% del tasso di occupazione (20-64 anni)	62,6 % (2020)	↓	↓	Pilastro europeo per i diritti sociali	A
Goal 8	Target 8.6 - Entro il 2030 ridurre la quota dei NEET al di sotto del 9% (15-29 anni)	23,3 % (2020)	↓	↓	Pilastro europeo per i diritti sociali	A
Goal 9	Target 9.1 - Entro il 2050 raddoppiare la quota del traffico merci su ferrovia rispetto al 2019	11,9 % (2019)	↓	↗	Strategia per una mobilità sostenibile e intelligente	A
Goal 9	Target 9.5 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 3% del PIL dedicato alla ricerca e sviluppo	1,5 % (2019)	↓	↓	Area europea per la ricerca	A
Goal 9	Target 9.c - Entro il 2026 garantire a tutte le famiglie la copertura della rete Gigabit	33,7% (2020)	↗	:	Italia a 1 Giga	A
Goal 10	Target 10.4 - Entro il 2030 ridurre l'indice di disuguaglianza del reddito disponibile ai livelli osservati nel migliore dei Paesi europei	6,1 ultimo s80/s20 (2020)	↓	↓	Confronto con il migliore dei Paesi europei (Francia)	C
Goal 11	Target 11.2 - Entro il 2030 aumentare del 26% i posti-km per abitante offerti dal trasporto pubblico rispetto al 2004	4624 posti-km/abitante (2019)	↓	↓	Indicazione metodologia Eurostat	E
Goal 11	Target 11.6 - Entro il 2030 ridurre i superamenti del limite di PM10 al di sotto di 3 giorni l'anno	83 giorni (2019)	↓	↓	Organizzazione mondiale della sanità	A
Goal 12	Target 12.5 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 60% del tasso di riciclaggio dei rifiuti urbani	51,3 % (2019)	↑	↑	Pacchetto europeo sull'economia circolare	A
Goal 13	Target 13.2 - Entro il 2030 ridurre le emissioni di CO2 e di altri gas climalteranti del 55% rispetto al 1990	6,6 tonn di CO2 equivalente pro-capite (2020)	↓	↗	Legge europea per il clima	A
Goal 14	Target 14.4 - Entro il 2030 azzerare il sovrasfruttamento degli stock ittici	92,7 % (2018)	↓	↓	Strategia europea sulla biodiversità	A
Goal 14	Target 14.5 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 30% delle aree marine protette	1,7% (2019)	:	↓	Strategia europea sulla biodiversità	A
Goal 15	Target 15.3 - Entro il 2050 azzerare l'aumento del consumo di suolo annuo	8,7 ettari annui consumati per 100.000 abitanti (2020)	↓	:	Tabella di marcia verso un'Europa efficiente nell'uso delle risorse	A
Goal 15	Target 15.5 - Entro il 2030 raggiungere la quota del 30% delle aree terrestri protette	10,5% (2019)	:	:	Strategia europea sulla biodiversità	A
Goal 16	Target 16.3 - Entro il 2030 azzerare il sovraffollamento negli istituti di pena	105,5 % (2020)	↓	↑	Giudizio esperti ASviS	B
Goal 16	Target 16.7 - Entro il 2030 ridurre la durata media dei procedimenti civili ai livelli osservati nella migliore delle regioni italiane	419 giorni (2020)	↓	:	Confronto con il best performer regionale (Piemonte)	D
Goal 17	Target 17.2 - Entro il 2030 raggiungere la quota dello 0,7% del RNL destinata all'Aiuto Pubblico allo Sviluppo	0,22% (2020)	↓	↓	Consensus europeo sullo sviluppo	A

# II PIAO – I KPI

Italy in 2023 edition

## Gender Equality Index

European Union in 2023 edition



### Mancanza di prove atte a valutare la violenza contro le donne

All'Italia non viene attribuito alcun punteggio nel dominio della violenza, a causa della mancanza di dati comparabili a livello dell'UE.

I dati saranno aggiornati nel 2024 utilizzando i dati Eurostat, integrati dall'indagine sulla violenza contro le donne condotta dalla FRA e dall'EIGE.

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/EU>





# II PIAO – I KII



## Indagine sul **BENESSERE ORGANIZZATIVO**



Con il CAF si possono  
misurare gli impatti interni  
all'organizzazione



# Il PIAO – I tool della programmazione

Legenda			CATEGORIE DI IMPATTO																
			CONVULSIONE URBANA				SOCIETÀ CIVILE E POLITICHE				QUALITÀ DELLA VITA E BENESSERE				INIZIATIVE LOCALI				
MACRO AREA	PIANI D'AZIONE	AREE TEMATICHE DI INTERESSE	Qualità dei servizi urbani	Partecipazione e partecipazione	Comunità sociale	Infrastrutture e servizi	Partecipazione e partecipazione	Qualità della vita e benessere	Allegria, felicità e salute	Qualità Urbana	Totale	Qualità della vita e benessere	Benessere economico	Benessere soggettivo	Ambiente sostenibile	Salute e benessere	Uso razionale dei servizi	Partecipazione	
1. Comunità urbane	1.1 Governance e partecipazione: integrazione e trasparenza nei processi decisionali, attuazione efficace e vicina ai bisogni dei cittadini	1.1.1 Innovazione della Pubblica Amministrazione, il cittadino al centro																	
		1.1.2 Trasparenza e partecipazione																	
		1.1.3 Innovazione e partecipazione																	
		1.1.4 Trasparenza e partecipazione																	
		1.1.5 Trasparenza e partecipazione																	
		1.1.6 Trasparenza e partecipazione																	
	1.2 Innovazione della P.A. nuovi strumenti di partecipazione intermediale per la smart city	1.2.1 Innovazione della P.A.																	
		1.2.2 Innovazione della P.A.																	
		1.2.3 Innovazione della P.A.																	
		1.2.4 Innovazione della P.A.																	
		1.2.5 Innovazione della P.A.																	
		1.2.6 Innovazione della P.A.																	
2. Ambiente urbano: una città di mare, sostenibile e vivibile	2.1 Mobilità sostenibile: più valore a nuovi spostamenti	2.1.1 Mobilità sostenibile																	
		2.1.2 Mobilità sostenibile																	
		2.1.3 Mobilità sostenibile																	
		2.1.4 Mobilità sostenibile																	
		2.1.5 Mobilità sostenibile																	
		2.1.6 Mobilità sostenibile																	
	2.2 Valorizzazione delle risorse naturali e dell'ecosistema urbano	2.2.1 Valorizzazione delle risorse naturali																	
		2.2.2 Valorizzazione delle risorse naturali																	
		2.2.3 Valorizzazione delle risorse naturali																	
		2.2.4 Valorizzazione delle risorse naturali																	
		2.2.5 Valorizzazione delle risorse naturali																	
		2.2.6 Valorizzazione delle risorse naturali																	
3. Spazio innovativo, aperto ai suoi benefici	3.1 Spazio innovativo: innovare per competere	3.1.1 Spazio innovativo																	
		3.1.2 Spazio innovativo																	
		3.1.3 Spazio innovativo																	
		3.1.4 Spazio innovativo																	
		3.1.5 Spazio innovativo																	
		3.1.6 Spazio innovativo																	
	3.2 Attività innovative e spazi comuni territoriali	3.2.1 Attività innovative																	
		3.2.2 Attività innovative																	
		3.2.3 Attività innovative																	
		3.2.4 Attività innovative																	
		3.2.5 Attività innovative																	
		3.2.6 Attività innovative																	
4. Benessere e coesione sociale: una comunità solida	4.1 Benessere sociale: contrasto alla povertà e al disagio abitativo legale	4.1.1 Benessere sociale																	
		4.1.2 Benessere sociale																	
		4.1.3 Benessere sociale																	
		4.1.4 Benessere sociale																	
		4.1.5 Benessere sociale																	
		4.1.6 Benessere sociale																	
	4.2 Welfare di comunità: dispositivi di accesso e servizi di prossimità	4.2.1 Welfare di comunità																	
		4.2.2 Welfare di comunità																	
		4.2.3 Welfare di comunità																	
		4.2.4 Welfare di comunità																	
		4.2.5 Welfare di comunità																	
		4.2.6 Welfare di comunità																	
4.3 Partecipazione e integrazione sociale: strategie per coinvolgere i cittadini e per il territorio	4.3.1 Partecipazione e integrazione sociale																		
	4.3.2 Partecipazione e integrazione sociale																		
	4.3.3 Partecipazione e integrazione sociale																		
	4.3.4 Partecipazione e integrazione sociale																		
	4.3.5 Partecipazione e integrazione sociale																		
	4.3.6 Partecipazione e integrazione sociale																		



# Il PIAO, i piccoli enti e la centralità di quelli intermedi

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

## L. 113.2021 - Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione

- 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))***.

LEGGE 7 aprile 2014, n. 56

Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni. (14G00069)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 08/04/2014 (Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 03/12/2020)

(GU n.81 del 07-04-2014)

44. A valere sulle risorse proprie e trasferite, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e comunque nel rispetto dei vincoli del patto di stabilità interno, alla città metropolitana sono attribuite le funzioni fondamentali delle province e quelle attribuite alla città metropolitana nell'ambito del processo di riordino delle funzioni delle province ai sensi dei commi da 85 a 97 del presente articolo, nonché, ai sensi dell'[articolo 117, secondo comma, lettera p\), della Costituzione](#), le seguenti funzioni fondamentali:

a) adozione e aggiornamento annuale di un piano strategico triennale del territorio metropolitano, che costituisce atto di indirizzo per l'ente e per l'esercizio delle funzioni dei comuni e delle unioni di comuni compresi nel predetto territorio, anche in relazione all'esercizio di funzioni delegate o assegnate dalle regioni, nel rispetto delle leggi delle regioni nelle materie di loro competenza;

85. Le province di cui ai commi da 51 a 53, quali enti con funzioni di area vasta, esercitano le seguenti funzioni fondamentali:

a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;

b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, ...

# Il PIAO, i piccoli enti e la centralità di quelli intermedi

... e ad effettuare i **monitoraggi** del caso secondo le forme di assistenza definite (indipendentemente dalla classe anagrafica degli EE.LL.)

## L. 113.2021 - Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione

- 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)).***

85. Le province di cui ai commi da 51 a 53, quali enti con funzioni di area vasta, esercitano le seguenti funzioni fondamentali:

a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;

b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;

c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;

d) **raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;**

e) gestione dell'edilizia scolastica;

f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

86. Le province di cui al comma 3, secondo periodo, esercitano altresì le seguenti ulteriori funzioni fondamentali:

a) cura dello sviluppo strategico del territorio e gestione di servizi in forma associata in base alle specificità del territorio medesimo;

b) cura delle relazioni istituzionali con province, province autonome, regioni, regioni a statuto speciale ed enti territoriali di altri Stati, con esse confinanti e il cui territorio abbia caratteristiche montane, anche stipulando accordi e convenzioni con gli enti predetti.

Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni. (14G00069)

note: **Entrata in vigore del provvedimento: 08/04/2014** (Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 03/12/2020)

(GU n.81 del 07-04-2014)

LEGGE 7 aprile 2014, n. 56

**d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali**

DECRETO LEGISLATIVO 18 agosto 2000, n. 267  
Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali.

Art. 147.  
(Tipologia dei controlli interni).

1. Gli enti locali, nell'ambito della loro autonomia normativa e organizzativa, individuano strumenti e metodologie per garantire, attraverso il controllo di regolarità amministrativa e contabile, la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

**... anche definita nell'ambito del PIAO?**

5. Per l'effettuazione dei controlli di cui al comma 1, più enti locali possono istituire uffici unici, mediante una convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento.

# Il PIAO – Sezione 2 – Sottosezione Performance

Denominazione Ente/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.2. Performance	Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:	SI	NO

# Il PIAO – Performance

b) **Performance**: la sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e dalle Linee Guida ~~che saranno emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica sulla base del presente decreto con la finalità di evitare duplicazioni di contenuti rispetto alle altre sottosezioni~~ ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno:

1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;

V.P. elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione

2) gli obiettivi di digitalizzazione;

V.P. elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Digitale

3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;

4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

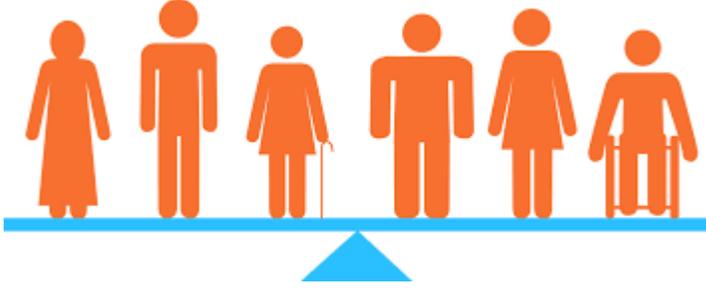


Allo stesso tempo la rilettura nel PIAO del Piano delle Azioni Positive costituirà occasione di una diffusa azione di promozione di modelli e buone pratiche per una **amministrazione aperta** e rispettosa delle **diversità**.

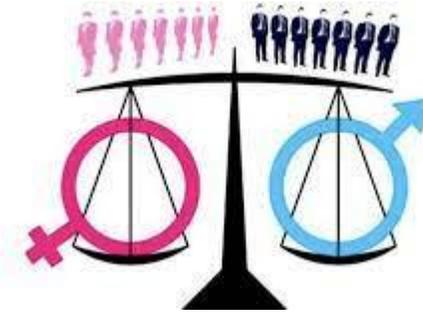
Fonte: [https://italiadomani.gov.it/content/dam/sogei-ng/documenti/contributo--del-ministero-delle-infrastrutture-e-della-mobilit%C3%A0-sostenibili--alla-relazione-al-parlamento-sullo-stato-di-attuazione-del-piano-nazionale-di-ripresa-e-resilienza/15\\_PNRR\\_PA.pdf](https://italiadomani.gov.it/content/dam/sogei-ng/documenti/contributo--del-ministero-delle-infrastrutture-e-della-mobilit%C3%A0-sostenibili--alla-relazione-al-parlamento-sullo-stato-di-attuazione-del-piano-nazionale-di-ripresa-e-resilienza/15_PNRR_PA.pdf)



# Il PIAO – Performance...ex PAP



4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere



# Il PIAO – Performance...ex PAP - Fonti

Pari opportunità:

## COSTITUZIONE ITALIANA

### TESTO VIGENTE

AGGIORNATO  
ALLA LEGGE COSTITUZIONALE  
11 FEBBRAIO 2022, N. 1

Art. 3. ... **senza distinzione** di sesso, di razza, di lingua, di religione ... È **compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli ... che, limitando ... l'eguaglianza dei cittadini ....**

**Art. 37.** La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse **retribuzioni** che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

**Art. 51.** Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine **la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.**

Art. 9. La Repubblica .... tutela l'ambiente, la biodiversità e gli ecosistemi, anche **nell'interesse delle future generazioni ...**

# Il PIAO – Performance...ex PAP - Fonti

Pari opportunità:

**CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI  
DELL'UNIONE EUROPEA**

**Articolo 23 Parità tra uomini e donne** La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

**TRATTATO SUL FUNZIONAMENTO  
DELL'UNIONE EUROPEA  
(VERSIONE CONSOLIDATA)**

**Articolo 8 (ex articolo 3, paragrafo 2, del TCE)** Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne.

**Articolo 157 (ex articolo 141 del TCE) 1.** Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità

...

# Il PIAO – Performance...ex

## Art. 7, TUPI

1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono **parità** e **pari opportunità** tra uomini e donne e **l'assenza di ogni forma di discriminazione**, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla **disabilità**, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al **benessere organizzativo** e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

3. Le amministrazioni pubbliche individuano **criteri certi di' priorità nell'impiego flessibile** [leggi, anche, sw] del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei **dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare** e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della [legge 11 agosto 1991, n. 266](#).

4. Le amministrazioni pubbliche curano la **formazione e l'aggiornamento del personale**, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei **programmi formativi** al fine di **contribuire allo sviluppo della cultura di genere** della pubblica amministrazione.

Sez. 3.3 PIAO

D.Lgs. 165.2001 – Art. 1, c. 1, al fine di lett. ... c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, **garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**.

## Art. 5, c. 2

le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le **misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro** (*, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici*)) sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, *((fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione*

## DPR 62.2013 – Art. 3

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

# Il PIAO – Performance ... ex PAP – Strategie UE

## Pari opportunità:



Bruxelles, 5.3.2020  
COM(2020) 152 final

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO,  
AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E  
AL COMITATO DELLE REGIONI**

**Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025**

*Lavorando insieme saremo in grado di realizzare autentici progressi, di qui al 2025, per costruire un'Europa in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano uguali e liberi di perseguire le loro scelte di vita e di esprimere pienamente le loro potenzialità, abbiano pari opportunità di realizzazione personale e possano partecipare e avere, in ugual misura, un ruolo guida nella nostra società europea.*

# Il PIAO – Performance ... ex PAP – Strategie ONU

## Pari opportunità:

Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze



Come perseguo questo obiettivo a livello territoriale?

...

5.c: Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli

# Il PIAO – Performance ... ex PAP – Strategie ONU

Pari opportunità:

Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze



...

5.c: Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli



# Il PIAO – Performance ... ex PAP – Strategie ONU

Pari opportunità:

Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e fra i Paesi



L'Obiettivo 10 punta all'adeguamento delle **politiche** e degli strumenti legislativi per **ridurre**, in ogni Paese, le **disparità basate** sul reddito, o sul **sexso**, l'**età**, la **disabilità**, la **razza**, la **classe**, l'**etnia**, lo **status economico** o di altra natura.

# Il PIAO – Performance ... ex PAP – Obiettivi e Attori



Pari opportunità:

- D.Lgs. 198.2006 – Codice delle Pari Opportunità (art. 48 – PAP);
- D.Lgs. 165.2001, art. 57 (art. 21, L. 183.2010) – CUG;
- ...
- L.D. 124.2015 – Riforma Madia (art. 14) e L. 81.2017 (Capo II)
- Direttiva 2.2019 – Promozione P.O. e rafforzamento CUG;
- 2021 – Strategia nazionale per la parità di genere – KPI ([https://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0\\_genere.pdf](https://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0_genere.pdf))
- D.L. 80.2021 – art. 6 Riforma PA PNRR (+ DM 132.2022)
- D.L. 36.2022 – art. 5, Rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere
- LINEE GUIDA SULLA “PARITÀ DI GENERE NELL’ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI” (7.10.22 - [https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee\\_guida\\_sulla\\_Parita\\_d\\_i\\_Genere.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_d_i_Genere.pdf))

# Il PIAO – Performance ... ex PAP - Obiettivi



## Pari opportunità:

DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

### Art. 1

*(( Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività). ))*

*((*

*1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.*

*2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.*

*3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.*

*4. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.*

*))*

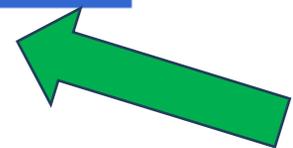
DECRETO LEGISLATIVO 25 gennaio 2010, n. 5

Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione). (10G0018)

VIG ...

Valutazioni di impatto di Genere,  
Generazionale, ... accessibilità, inclusione, ...

**E' sostenibile?**



# Il PIAO – Performance ... ex PAP - Obiettivi



## Pari opportunità:

DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

### Definizione di discriminazione:

4. Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, fondati sul sesso, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona e la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

5. Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati con connotazioni sessuali, espressi a livello fisico, verbale o non verbale, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona, in particolare con la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

6. L'ordine di discriminare persone direttamente o indirettamente a motivo del sesso è considerato una discriminazione, ai sensi del presente titolo.

7. Non costituiscono discriminazione, ai sensi del presente titolo, le differenze di trattamento nella fornitura di beni e servizi destinati esclusivamente o principalmente a persone di un solo sesso, qualora siano giustificate da finalità legittime perseguite con mezzi appropriati e necessari.

## Art. 55-bis

Nozioni di discriminazione

1. Sussiste discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, quando, a causa del suo sesso, una persona ***((è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona))*** in una situazione analoga.

2. Sussiste discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

3. Ogni trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternità costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo.

# Il PIAO – Performance ... ex PAP - Obiettivi



Pari opportunità:

- D.Lgs. 198.2006 – Codice delle Pari Opportunità (art. 48 – PAP);

... Piani ... tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena **realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro** tra uomini e donne. Detti piani, ... favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'[articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.](#)

# Il PIAO – Performance ... ex PAP - Attori



Pari opportunità:

- D.Lgs. 165.2001, art. 57 (art. 21, L. 183.2010) – CUG;

**01.** Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, ... senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "**Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

**02.** Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha **composizione** paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

# Il PIAO – Performance ... ex PAP - Attori



Pari opportunità:

- D.Lgs. 165.2001, art. 57 (art. 21, L. 183.2010) – CUG;

**01.** Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, ... senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "**Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

In un ambiente lavorativo «sano», dove sono garantite le pari opportunità, quali sono i possibili effetti rilevabili nell'Amministrazione? (cfr. c. 03, 2° periodo)

# Il PIAO – Performance ... ex PAP - Attori



Pari opportunità:

- D.Lgs. 165.2001, art. 57 (art. 21, L. 183.2010) – CUG;

**03.** Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha **compiti propositivi, consultivi e di verifica** e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'**ottimizzazione della produttività del lavoro** pubblico, migliorando l'**efficienza delle prestazioni** collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

**04.** Le **modalità di funzionamento** dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da **linee guida** contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

# Il PIAO – Performance ... ex PAP - Attori



Pari opportunità:

- D.Lgs. 165.2001, art. 57 (art. 21, L. 183.2010) – CUG;

**05.** La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta **responsabilità** dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli **obiettivi**.

1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di **componente delle commissioni di concorso**, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e) (*(; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5));*

# Il PIAO – Performance ... ex PAP - Attori



Pari opportunità:

- D.Lgs. 165.2001, art. 57 (art. 21, L. 183.2010) – CUG;

Regolamento CUG

Carta della Conciliazione  
(cfr. Direttiva 2.2019)

Codici Etici e di Condotta, cfr. Direttiva  
superamento violenza contro le donne

b) adottano propri **atti regolamentari** per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

Codice di  
Comportamento

c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai **corsi di formazione** e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando **modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione**, consentendo la **conciliazione fra vita professionale e vita familiare**;

L.D. 124.2015 – Riforma Madia (art. 14) e L. 81.2017 (Capo II) + CCNL

d) possono **finanziare programmi di azioni positive** e **l'attività dei Comitati** unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

# Il PIAO – Performance ... ex PAP - Indicazioni



Pari opportunità:

- Direttiva 2.2019 – Promozione P.O. e rafforzamento CUG;

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. L'Unione Europea svolge, infatti, un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

Con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8).

In tale contesto si inseriscono la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla "Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015" che ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, *smart working*) e la Roadmap della Commissione europea "New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families" (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata *Strategia Europa 2020*.

Nonostante la recente produzione normativa però il principio del *gender mainstreaming*, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, così come codificato nell'articolo 1, comma 4, del Codice delle pari opportunità (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), non ha trovato finora un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale.

# Il PIAO – Performance ... ex PAP - Obiettivi



Pari opportunità:

- Direttiva 2.2019 – Promozione P.O. e rafforzamento CUG;

## 2. Ambito di applicazione e finalità

Ai fini della promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità, le amministrazioni pubbliche svolgono un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro.

Nell'ambito di ciascuna pubblica amministrazione le indicazioni fornite dalla presente direttiva sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato - ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).

## 3.1 Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

I Comitati unici di garanzia devono, quindi, presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Sez. 4 PIAO

# Il PIAO – Performance ... ex PAP - Rendiconto



L'amministrazione dovrà trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - le informazioni di seguito indicate entro il **1° marzo** di ciascun anno:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predisponde **entro il 30 marzo** e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.

Entro il **30 marzo di ciascun anno** la relazione del CUG, indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, deve essere inviata al seguente indirizzo:

[monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it)

## Sez. 4 PIAO



I Comitati unici di garanzia devono, quindi, presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una **relazione sulla situazione del personale dell'ente** di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

# Il PIAO – Performance ... ex PAP - WLB



Pari opportunità:

- Direttiva 2.2019 – Promozione P.O. e rafforzamento CUG;

## 3.3 Politiche di reclutamento e gestione del personale

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

## 3.4 Organizzazione del lavoro

Le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

... mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

## Sez. 3.3 PIAO

3.5 Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Le amministrazioni pubbliche per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

# Il PIAO – Performance ... ex PAP – Rilevazioni e Formazione



Pari opportunità:

- Direttiva 2.2019 – Promozione P.O. e rafforzamento CUG;

...

f. promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento, si auspica, quindi, che la predisposizione dei bilanci di genere di cui all'art. 38-*septies* della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Le amministrazioni pubbliche devono prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza. A tal fine utilizzano anche gli strumenti messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio- Dipartimento della funzione pubblica, Dipartimento per le pari opportunità e Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

# Il PIAO – Performance ... ex PAP – Strumenti e Obiettivi



Pari opportunità:

- Direttiva 2.2019 – Promozione P.O. e rafforzamento CUG;

Le amministrazioni pubbliche, inoltre, devono promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, eventualmente adottando anche apposite "Carte della conciliazione", attraverso:

Economie di scala/scopo

- la valorizzazione delle politiche territoriali, anche tramite la costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio, all'interno delle quali attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di favorire la conciliazione vita lavoro;
- l'istituzione e l'organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- la sperimentazione di sistemi di certificazione di genere; tali sistemi rappresentano uno strumento manageriale adottato su base volontaria dalle organizzazioni che intendono certificare il costante impegno profuso nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.



Performance di filiera





Pari opportunità:

- Direttiva 2.2019 – Promozione P.O. e rafforzamento CUG;

## 3.6 Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia

- **compiti:** il CUG è un organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dal citato articolo 57, comma 03, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.



Il CUG interviene, non formula solo proposte, ...

Quanto alla funzione consultiva, il CUG svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione perché chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale. A tale proposito si richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo.



In caso di parere negativo?

# Il PIAO – Performance ... ex PAP - Azioni



Pari opportunità:

- Direttiva 2.2019 – Promozione P.O. e rafforzamento CUG;

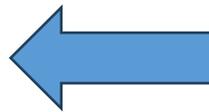
2087 cc



## 3.6 Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia

Il CUG svolge un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

Nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, le amministrazioni mettono a disposizione dei CUG risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. d), del d.lgs. 165/2001.



... in collegamento i CUG nell'ambito di un network nazionale coordinato dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri ...

Con riferimento ai compiti di verifica, il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive (cfr. par. 3.2), sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. In riferimento a quest'ultimo aspetto, si ritiene che i CUG possano fungere, all'interno dell'amministrazione pubblica, da importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. Al fine di potenziare tale funzione di verifica, il Presidente del Comitato promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione.

# Il PIAO – Performance ... ex PAP - Attori



Pari opportunità:

- Direttiva 2.2019 – Promozione P.O. e rafforzamento CUG;

## 3.6 Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia

**Collaborazione con altri organismi:** il CUG, per quanto di propria competenza, collabora con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001, soprattutto con riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. Inoltre, il CUG si raccorda, per quanto di propria competenza, con la Consigliera di parità, la Consigliera di fiducia, l'OIV, il RSSPP, il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

SSL

OPI

### Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, comprese le Unioni dei comuni, con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Le Province e le Città Metropolitane possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.

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

# Il PIAO – Performance ... ex PAP - Strumenti



Pari opportunità:

- D.L. 36.2022 – art. 5, Rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere

DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022, n. 36

Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). (22G00049)

PNRR

## Art. 5

Rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere

**1.** Al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le amministrazioni adottano, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nel rispetto dell'articolo 157, ***((paragrafo 4))***, [del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea \(TFUE\)](#) ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali. A tal fine, entro il 30 settembre 2022, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, di concerto con il ***((Dipartimento per le pari opportunità))***, **adotta specifiche linee guida.**

# Il PIAO – Performance ... ex PAP - Strumenti



Pari opportunità:

- LINEE GUIDA SULLA “PARITÀ DI GENERE NELL’ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI” (7.10.22 - [https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee\\_guida\\_sulla\\_Parita\\_di\\_Genere.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf))



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

**LINEE GUIDA SULLA  
“PARITÀ DI GENERE NELL’ORGANIZZAZIONE E  
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE  
PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI”**

# Il PIAO – Performance ... ex PAP - Strumenti



Pari opportunità:

- LINEE GUIDA SULLA “PARITÀ DI GENERE NELL’ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI” (7.10.22 -

Tool da utilizzare per l’analisi interna, quindi, per definire possibili obiettivi/policies

## 6. La check-list della parità di genere nel rapporto di lavoro con le PP.AA.

L’elaborazione di una check-list parte dall’individuazione della situazione *as is* e delle aree critiche di intervento che occorre, preliminarmente, verificare. Allo scopo, si invitano le amministrazioni a svolgere un’attività di self-assessment utilizzando come guida le seguenti dimensioni:

- se e in che misura l’amministrazione rende la carriera delle donne una priorità formale supportata da documenti programmatici delle amministrazioni con obiettivi, KPI, parametri, budget, risorse, al pari di qualsiasi altra priorità strategica;
- se e in che misura i dirigenti hanno - tra i loro obiettivi - una responsabilità chiara per la mancata carriera delle donne;
- se e in che misura l’uguaglianza di genere è legata a un sistema di incentivi con premi per i progressi e con sanzioni per le regressioni di fatto;
- se e in che misura l’organizzazione si adopera per aiutare gli uomini a diventare alleati nello sforzo di promuovere la carriera delle donne;
- se e in che misura esistono azioni per formare tutti i dipendenti in merito alla discriminazione di genere e per aiutarli a riconoscere pregiudizi inconsci;
- se e in che misura l’amministrazione garantisce che le donne qualificate siano promosse e facciano carriera nella stessa misura in cui lo sono uomini qualificati;
- se e in che misura sono previsti sistemi organizzati di monitoraggio dei progressi per raggiungere la parità di genere: indicatori quanti-qualitativi puntuali, meccanismi chiari di ricorso e verifica, audit documentali regolari e obiettivi.

## 6.5. Comunicazione e trasparenza interna

### L. Assicurare l’accountability dell’amministrazione sulle politiche di genere

La conoscenza dei fenomeni, la misurabilità e la confrontabilità costituiscono un presidio che può garantire uniformità di approccio e corralità delle azioni, con un effetto moltiplicatore dell’efficacia.

Per questa ragione si ritiene necessario:

- realizzare uno spazio informativo sulla sezione “Amministrazione trasparente” contenente i dati aggiornati sulle grandezze e gli indicatori rilevanti per le politiche di genere, inclusi dei cruscotti per *benchmark* sui dati rilevanti, in formato che ne consenta l’indicizzazione e l’interoperabilità
- attrezzarsi per esporre i dati già oggetto di obblighi di pubblicazione in una modalità genderizzata “by default”

# Il PIAO – Performance ... ex PAP - Obiettivi



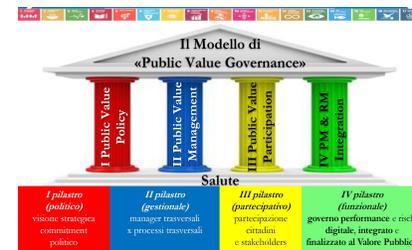
Pari opportunità:

- LINEE GUIDA SULLA “PARITÀ DI GENERE NELL’ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI” (7.10.22 -

## H. Come definire e introdurre gli adeguati presidi organizzativi e strumenti di *governance*

L’efficacia delle azioni proposte trova un elemento di enforcement nella definizione di adeguati strumenti di verifica e governo dell’andamento, quali:

- l’individuazione di processi e di ruoli, a partire da quelli già previsti dalle norme (come i CUG o la Consigliera di fiducia), per identificare e gestire forme di non inclusività o mancato rispetto di regole per favorire l’inclusività
- la definizione di obiettivi vincolanti per i vertici delle amministrazioni, legati alla parità di genere, sui quali l’intera struttura deve essere coinvolta (es. direttiva generale per l’attività amministrativa e la gestione)
- introduzione di premi ed incentivi nella valutazione della performance (sia organizzative che individuale) per realizzare obiettivi misurabili di impatto di genere;
- monitoraggio specifico delle infrazioni disciplinari riconducibili alle questioni di genere, con eventuale adeguamento dei codici di comportamento e dei codici disciplinari per il rinforzo al contrasto del fenomeno.



# Il PIAO – Performance ... ex PAP

Costituzione CUG

Confronto partecipativo

Definizione policies, obiettivi  
ed interventi

Obiettivi/Azioni:

1. **WLB;**
2. **Cultura di genere;**
3. Formazione e riqualificazione personale;
4. Informazione (istituti conciliativi);
5. Survey **bisogni conciliativi;**
6. **(Ri)Organizzazione** del lavoro;
7. ...

Operare anche in ambiente  
esterno all'Ente

Il PIAO – Performance, **WLB** le GLA



**2024**  
**GIORNATA DEL LAVORO AGILE**  
COMPETENZE, LEADERSHIP PROCESSI INCLUSIVI NELL'ERA DELL'AI  
GENERATIVE  
**CONFERENCE**  
BARI - AULA ALDO MORO

<https://www.eventbrite.it/e/biglietti-giornata-del-lavoro-agile-2024-933095572977>

# Il PIAO – Performance, WLB le GLA



## Programma

09:00 - 09:30

### Welcome Event

Esploreremo insieme il lavoro agile, concentrandoci su persone, strumenti e progetti. Conosciamoci, scambiamo idee e costruiamo relazioni. Scopriremo tecnologie digitali e case studies di successo per implementare il lavoro agile.

[Visualizza meno](#)

09:30 - 10:00

### Saluti: Lo Smart Working nel cuore delle Smart City

Esplora l'integrazione del lavoro agile nelle città intelligenti, evidenziando come tecnologie digitali e infrastrutture avanzate possano migliorare l'efficienza urbana, ridurre gli spostamenti e l'impatto ambientale, e favorire l'equilibrio vita-lavoro

[Visualizza meno](#)

10:00 - 10:30

### Key note: La cassetta degli attrezzi del lavoro agile

L'intervento "La cassetta degli attrezzi del lavoro agile" si concentra sugli strumenti legislativi per il lavoro agile. Analizza normative e politiche che supportano il lavoro remoto, come leggi su orari flessibili, sicurezza sul lavoro e diritti dei lavoratori, mostrando come queste disposizioni possano agevolare l'adozione di ambienti di lavoro più flessibili e produttivi.

[Visualizza meno](#)

10:30 - 11:30

### Round Table : Le persone, gli strumenti, i progetti

L'intervento "Le persone, gli strumenti, i progetti" si focalizza su tre pilastri del lavoro agile. Le persone: importanza della formazione continua, gestione del talento e supporto per l'equilibrio vita-lavoro. Gli strumenti: necessità di infrastrutture digitali avanzate e tecnologie innovative per collaborazione e gestione efficace. I progetti: uso di metodologie agili e gestione flessibile per rispondere alle esigenze del mercato e promuovere l'innovazione.

[Visualizza meno](#)

# Il PIAO – Performance, WLB le GLA



12:00 - 12:30

## Key Note: Be a leader of tomorrow

L'intervento "Be a Leader of Tomorrow: lo sviluppo della leadership" mira a formare leader efficaci per il futuro, focalizzandosi su competenze di comunicazione, intelligenza emotiva, pensiero strategico, gestione del cambiamento e innovazione. Offre una combinazione di teoria e pratica attraverso esercizi interattivi, studi di caso e opportunità di networking, per preparare i partecipanti ad affrontare le sfide future con fiducia e competenza.

[Visualizza meno](#)

12:30 - 13:30

## Round Table: Smart working e la trasformazione intelligente del lavoro

Lo smart working, o lavoro agile, rappresenta una rivoluzione nel modo di concepire e organizzare il lavoro. Questa modalità, resa possibile dall'evoluzione tecnologica, non solo aumenta la flessibilità e l'efficienza, ma si rivela anche una misura strategica per attrarre nuovi talenti e contrastare l'esclusione lavorativa, in particolare per le persone con disabilità.

[Visualizza meno](#)

14:30 - 15:00

## Key Note: Le sfide e le opportunità per la Pubblica Amministrazione

L'intervento "Le sfide e le opportunità per la Pubblica Amministrazione" prevede un futuro in cui le amministrazioni si modernizzano attraverso la digitalizzazione, migliorano la trasparenza, ottimizzano le risorse e si adattano rapidamente ai cambiamenti. Le opportunità includono l'uso di nuove tecnologie, una maggiore partecipazione dei cittadini tramite piattaforme digitali e collaborazioni pubblico-privato. L'obiettivo è rendere la Pubblica Amministrazione più efficiente, trasparente e orientata al servizio dei cittadini.

[Visualizza meno](#)

15:00 - 16:00

## Conclusion: Welcome to the Future

Le sfide principali sono le infrastrutture digitali, nuove competenze manageriali e il benessere dei dipendenti. Le opportunità includono maggiore produttività, miglior equilibrio vita-lavoro e riduzione dell'impatto ambientale. Il futuro del lavoro sarà sempre più caratterizzato dall'adozione del lavoro agile, creando ambienti di lavoro sostenibili, flessibili ed efficienti.

[Visualizza meno](#)

# Il PIAO – Performance, WLB le GLA



**Giornata del Lavoro Agile 2024** - Competenze, Leadership e processi Inclusivi nell'era dell'AI generative.

Unisciti a noi per la Giornata del Lavoro Agile 2024, interamente dedicata al lavoro agile, allo smartworking ed alle evoluzioni organizzative necessarie a rendere il lavoro intelligente. L'evento si terrà presso la Sala Aldo Moro dell'Università degli Studi di Bari, nel Dipartimento di Giurisprudenza, e sarà ricco di testimonianze su progetti innovativi nel campo dello smartworking e della non esclusione lavorativa di lavoratori con bisogni particolari.

Leader del settore – pubblico e privato - condivideranno le loro preziose conoscenze ed esperienze, offrendo approfondimenti su come gestire e implementare con successo le pratiche di lavoro agile nell'era dell'Intelligenza Artificiale Generativa. Durante la giornata, potrai partecipare a workshop pratici per sviluppare le tue competenze nelle metodologie agili e comprendere l'impatto dell'AI generativa sulla leadership e sulle pratiche di gestione. **Una sessione sarà dedicata agli accomodamenti ragionevoli funzionali a garantire l'inclusione lavorativa e come lo stesso lavoro a distanza potrebbe essere una efficace misura abilitante.** Avrai inoltre l'opportunità di connetterti con professionisti affini, scambiare idee e costruire relazioni che potrebbero far avanzare la tua carriera.

Non perdere questa occasione unica per migliorare la tua comprensione del futuro del lavoro, affinare le tue competenze e ampliare la tua rete professionale. Segna questa data sul tuo calendario!

# Il PIAO – Performance ... ex PAP



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento per le Pari Opportunità

## Strategia Nazionale per la Parità di Genere

### Obiettivi/Azioni:

1. WLB;
2. Cultura di genere;
3. Formazione e riqualificazione personale;
4. Informazione (istituti conciliativi);
5. Survey bisogni conciliativi;
6. (Ri)Organizzazione del lavoro;
7. ...

## LA STRUTTURA

La strategia si concentra sulle seguenti cinque priorità strategiche

[https://www.pariopportunita.gov.it/media/2050/la\\_strategia\\_in\\_sintesi.pdf](https://www.pariopportunita.gov.it/media/2050/la_strategia_in_sintesi.pdf)

1

Lavoro

2

Reddito

3

Competenze

4

Tempo

5

Potere

### MISURE TRASVERSALI

Sono previste misure di natura trasversale, abilitanti rispetto all'intera Strategia, che accompagnano le misure concernenti le cinque priorità strategiche (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo, Potere)

- Promozione del gender mainstreaming e del bilancio di genere
- Introduzione della valutazione dell'impatto di genere di ogni iniziativa legislativa
- Sostegno delle fragilità **pluri fragilità**
- Promozione dei principi e degli strumenti del Gender Responsive Public Procurement (GRPP)
- Potenziamento delle statistiche ufficiali e rafforzamento della produzione di indicatori disaggregati per genere
- Promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste
- Istituzione di un "Patto Culturale" tra il mondo istituzionale e tra questo e la società civile per garantire un'azione collettiva di promozione della parità di genere
- Rafforzamento della promozione di role model per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere
- Promozione della Medicina-Genere specifica
- Considerazione dei fattori bloccanti dell'implementazione della parità di genere per l'implementazione della Strategia

# Il PIAO – Performance ... ex PAP

PIANO  
NAZIONALE  
DI RIPRESA  
E RESILIENZA

#NEXTGENERATIONITALIA

## LE PRIORITÀ TRASVERSALI

Per l'Italia il programma Next Generation EU non rappresenta solo l'occasione per realizzare una Piena transizione ecologica e digitale, ma anche per recuperare i ritardi storici che penalizzano storicamente il Paese e che riguardano le persone con disabilità, i giovani, le donne e il Sud.

Per essere efficace, strutturale e in linea con gli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali, la ripresa dell'Italia deve dare **pari opportunità** a tutti i cittadini, soprattutto quelli che non esprimono oggi pienamente il loro potenziale. La persistenza di disuguaglianze di genere, così come l'assenza di pari opportunità a prescindere da provenienza, religione, disabilità, età o orientamento sessuale, non è infatti solo un problema individuale, ma è un ostacolo significativo alla crescita economica.

Per questo motivo le 6 Missioni del PNRR condividono priorità trasversali, relative alle pari opportunità generazionali, di genere e territoriali. Le Riforme e le Missioni sono valutate sulla base dell'impatto che avranno nel recupero del potenziale dei giovani, delle donne e dei territori, e nelle opportunità fornite a tutti, senza alcuna discriminazione. Questa attenzione trasversale, articolata puntualmente in tutte le missioni del PNRR, corrisponde anche alle raccomandazioni specifiche della Commissione Europea sull'Italia del 2019 e del 2020.

Art. 47 D.L. 77.2021 – **Pari opportunità, generazionali e di genere**, nei contratti pubblici PNRR e PNC

c. 5, lett. b) Ulteriori misure premiali possono prevedere l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che ... b) utilizzi o si impegni ad utilizzare **specifici strumenti di conciliazione** delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché **modalità innovative di organizzazione del lavoro**

Mainstreaming Diversity,  
Equity, and Inclusion as  
Future Workplace Ethics



16 MAR 2022

## Delibera numero 122 del 16 marzo 2022

Individuazione dei dati e delle informazioni che le stazioni appaltanti e gli enti aggiudicatori devono fornire alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici al fine di **monitorare l'adozione dei requisiti e dei criteri premiali per le pari opportunità generazionali e di genere, nonché per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità**, di cui all'articolo 47 decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, in relazione ai contratti finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.

<https://www.anticorruzione.it/-/delibera-numero-122-del-16-marzo-2022>

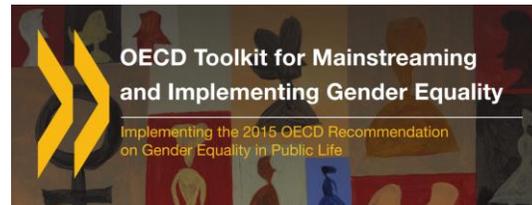
# Il PIAO – Performance ... ex PAP non solo di genere



OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA FAMIGLIA

## PIANO NAZIONALE PER LA FAMIGLIA

ADOTTATO IL 10 AGOSTO 2022



Promuovere un'educazione per il contrasto agli stereotipi di genere, per il rispetto delle differenze e la valorizzazione del rapporto intergenerazionale nel contesto familiare in linea con il quadro strategico nazionale per la parità di genere e con il quadro strategico nazionale per l'infanzia e l'adolescenza.	Azioni definite e in corso.	1. Promuovere interventi volti a diffondere una cultura del rispetto delle differenze, a contrastare gli stereotipi di genere, anche al fine di superare le tradizionali separazioni dei ruoli di genere, anche attraverso campagne di comunicazione mirate, in modo da favorire un più positivo sviluppo delle dinamiche familiari, e dell'educazione alla sessualità e all'affettività.	<b>Amministrazioni, istituzioni e organizzazioni coinvolti nell'attuazione</b> Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia, Dipartimento per le pari opportunità, Ministero dell'istruzione, regioni, enti locali, scuole, servizi sociosanitari e culturali, Garanti regionali e comunali per l'infanzia e l'adolescenza, Terzo settore, ordini professionali, università, consultori e centri per le famiglie, centri antiviolenza, associazioni familiari, volontariato, organismi di partecipazione delle ragazze e dei ragazzi. <b>Risorse finalizzabili</b> Eventuali risorse da individuare in sede di definizione delle misure. <b>Principali indicatori di risultato</b> Numero di nuove iniziative di formazione attivate dalle scuole, anche nell'ambito dell'insegnamento dell'educazione civica, Monitoraggio e valutazione d'impatto.
---	-----------------------------	---	---

## La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità

Articolo 3 Principi generali I principi della presente Convenzione sono:

- (a) il rispetto per la dignità intrinseca, l'autonomia individuale, compresa la libertà di compiere le proprie scelte, e l'indipendenza delle persone;
- (b) la **non discriminazione**;
- (c) la piena ed effettiva **partecipazione e inclusione** nella società;
- (d) il **rispetto per la differenza** e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità stessa;
- (e) la **parità di opportunità**;
- (f) l'**accessibilità**;
- (g) la **parità** tra uomini e donne;
- (h) il rispetto dello sviluppo delle capacità dei minori con disabilità e il rispetto del diritto dei minori con disabilità a preservare la propria identità.

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'**  
DECRETO 7 dicembre 2021

Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC. (21A07771)

(GU n.309 del 30-12-2021)

# Il PIAO – Performance ... ex PAP



---

[GEP1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione](#)

---

[GEP2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali](#)

---

[GEP3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera](#)

---

[GEP4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione](#)

---

[GEP5 - Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali](#)

---



# Il PIAO – Performance ... ex PAP

GENDER  
EQUALITY PLAN

GEP1 - Equilibrio vita  
privata/vita lavorativa e  
cultura dell'organizzazione

Vi va di esercitarvi?

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	1.3 PROMUOVERE MISURE PER LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO ANCHE ...
Azioni/Obiettivi operativi	
Destinatari	
Responsabili Istituzionali	
Responsabili Operativi	
Risorse Umane	
Risorse Finanziarie	
Outcome	
Timeline	
Indicatori di Valutazione e Target	
Collegamento con gli obiettivi strategici di	
Collegamento con Agenda 2030	



# Il PIAO – Performance ... ex PAP



<https://www.uniba.it/it/ateneo/editoria-stampa-e-media/linea-editoriale/fuori-collana/gender-equality-plan>



\*

GEP1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

- 1.1 Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo
- 1.2 Adeguare il sistema informativo di Ateneo per il monitoraggio dell'equilibrio di genere
- 1.3 Promuovere misure per la conciliazione vita-lavoro anche attraverso una rete territoriale
- 1.4 Avviare lo smart working post emergenza COVID

GEP2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

- 2.1 Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli Organi di Ateneo e nelle commissioni

GEP3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

- 3.1 Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale

GEP4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

- 4.1 Promuovere attività formative e di sensibilizzazione sui temi di genere
- 4.2 Promuovere il bilanciamento di genere nei panel e nei programmi degli eventi scientifici e di *public engagement*
- 4.3 Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale

GEP5 - Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

- 5.1 Implementare e favorire la diffusione di procedure per la gestione dei casi di violenza di genere

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	1.3 PROMUOVERE MISURE PER LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO ANCHE ATTRAVERSO UNA RETE TERRITORIALE			
Azioni/Obiettivi operativi	1.3.1 Promuovere l'istituzionalizzazione del diversity management e il coinvolgimento di responsabili per l'attuazione politiche di genere nei dipartimenti 1.3.2 Adottare protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly 1.3.3 Analisi dei fabbisogni di prodotti/processi/servizi gender sensitive 1.3.4 Promuovere misure a sostegno della conciliazione tra vita privata/vita lavorativa in rete con istituzioni, enti del terzo settore, aziende pubbliche e private (piano mobilità, asili nido, strutture ricettive per anziani e familiari non autosufficienti, etc.) 1.3.5 Erogare corsi formativi a sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare			
Destinatari	Personale interno			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Risorse Finanziarie	✓ € 3.000,00 Art. 102080102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche ✓ € 2.000,00 Art. 102120104 Formazione del Personale Tecnico-Amministrativo ✓ € 2.000,00 Art.102120105 Formazione e aggiornamento del Personale Docente e Ricercatore Numero ore uomo da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
Outcome	Outcome 1: Incrementare la rete dei soggetti attivi sulle tematiche di genere (interni ed esterni) Outcome 2: Accrescere il numero di soggetti destinatari della formazione a sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare Outcome 3: Aumentare il numero di soggetti destinatari di misure di conciliazione vita-lavoro			
Timeline	2022	2023	2024	
Indicatori di Valutazione e Target	1. Numero di partnership attivate sul territorio nell'anno	1	1	1
	2. Numero di protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly approvati nell'anno	1	1	1
	3. Numero di personale formato sui temi del sostegno alla genitorialità e dell'assistenza familiare	200	200	200
	4. Numero di destinatari delle misure di conciliazione	15% del PTA	20% del PTA	25% del PTA
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2021-2023	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
Collegamento con Agenda 2030	 			

# Il PIAO – Performance ... ex PAP



<https://www.uniba.it/it/ateneo/editoria-stampa-e-media/linea-editoriale/fuori-collana/gender-equality-plan>



\*

GEP1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

- 1.1 Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo
- 1.2 Adeguare il sistema informativo di Ateneo per il monitoraggio dell'equilibrio di genere
- 1.3 Promuovere misure per la conciliazione vita-lavoro anche attraverso una rete territoriale
- 1.4 Avviare lo smart working post emergenza COVID

GEP2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

- 2.1 Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli Organi di Ateneo e nelle commissioni

GEP3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

- 3.1 Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale

GEP4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

- 4.1 Promuovere attività formative e di sensibilizzazione sui temi di genere
- 4.2 Promuovere il bilanciamento di genere nei panel e nei programmi degli eventi scientifici e di *public engagement*
- 4.3 Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale

GEP5 - Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

- 5.1 Implementare e favorire la diffusione di procedure per la gestione dei casi di violenza di genere

Ci potrebbe essere una alternativa al GEP?

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	1.3 PROMUOVERE MISURE PER LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO ANCHE ATTRAVERSO UNA RETE TERRITORIALE			
Azioni/Obiettivi operativi	1.3.1 Promuovere l'istituzionalizzazione del diversity management e il coinvolgimento di responsabili per l'attuazione politiche di genere nei dipartimenti 1.3.2 Adottare protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly 1.3.3 Analisi dei fabbisogni di prodotti/processi/servizi gender sensitive 1.3.4 Promuovere misure a sostegno della conciliazione tra vita privata/vita lavorativa in rete con istituzioni, enti del terzo settore, aziende pubbliche e private (piano mobilità, asili nido, strutture ricettive per anziani e familiari non autosufficienti, etc.) 1.3.5 Erogare corsi formativi a sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare			
Destinatari	Personale interno			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Risorse Finanziarie	✓ € 3.000,00 Art. 102080102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche ✓ € 2.000,00 Art. 102120104 Formazione del Personale Tecnico-Amministrativo ✓ € 2.000,00 Art.102120105 Formazione e aggiornamento del Personale Docente e Ricercatore Numero ore uomo da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
Outcome	Outcome 1: Incrementare la rete dei soggetti attivi sulle tematiche di genere (interni ed esterni) Outcome 2: Accrescere il numero di soggetti destinatari della formazione a sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare Outcome 3: Aumentare il numero di soggetti destinatari di misure di conciliazione vita-lavoro			
Timeline	2022	2023	2024	
Indicatori di Valutazione e Target	1. Numero di partnership attivate sul territorio nell'anno	1	1	1
	2. Numero di protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly approvati nell'anno	1	1	1
	3. Numero di personale formato sui temi del sostegno alla genitorialità e dell'assistenza familiare	200	200	200
	4. Numero di destinatari delle misure di conciliazione	15% del PTA	20% del PTA	25% del PTA
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2021-2023	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
Collegamento con Agenda 2030	 			

# Il PIAO – Performance ... ex PAP

## Disposizioni particolari per i dirigenti

### Obiettivi/Azioni:

1. WLB;
2. Cultura di genere;
3. Formazione e riqualificazione personale;
4. Informazione (istituti conciliativi);
5. Survey bisogni conciliativi;
6. (Ri)Organizzazione del lavoro;
7. ...

### Competenze/Responsabilità:

- ...
3. Formazione e riqualificazione personale;

...

**Ruolo del management**

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'[articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001](#) e dell'[articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare *((, in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza))* e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

*((4-bis. Il dirigente cura la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile.))*

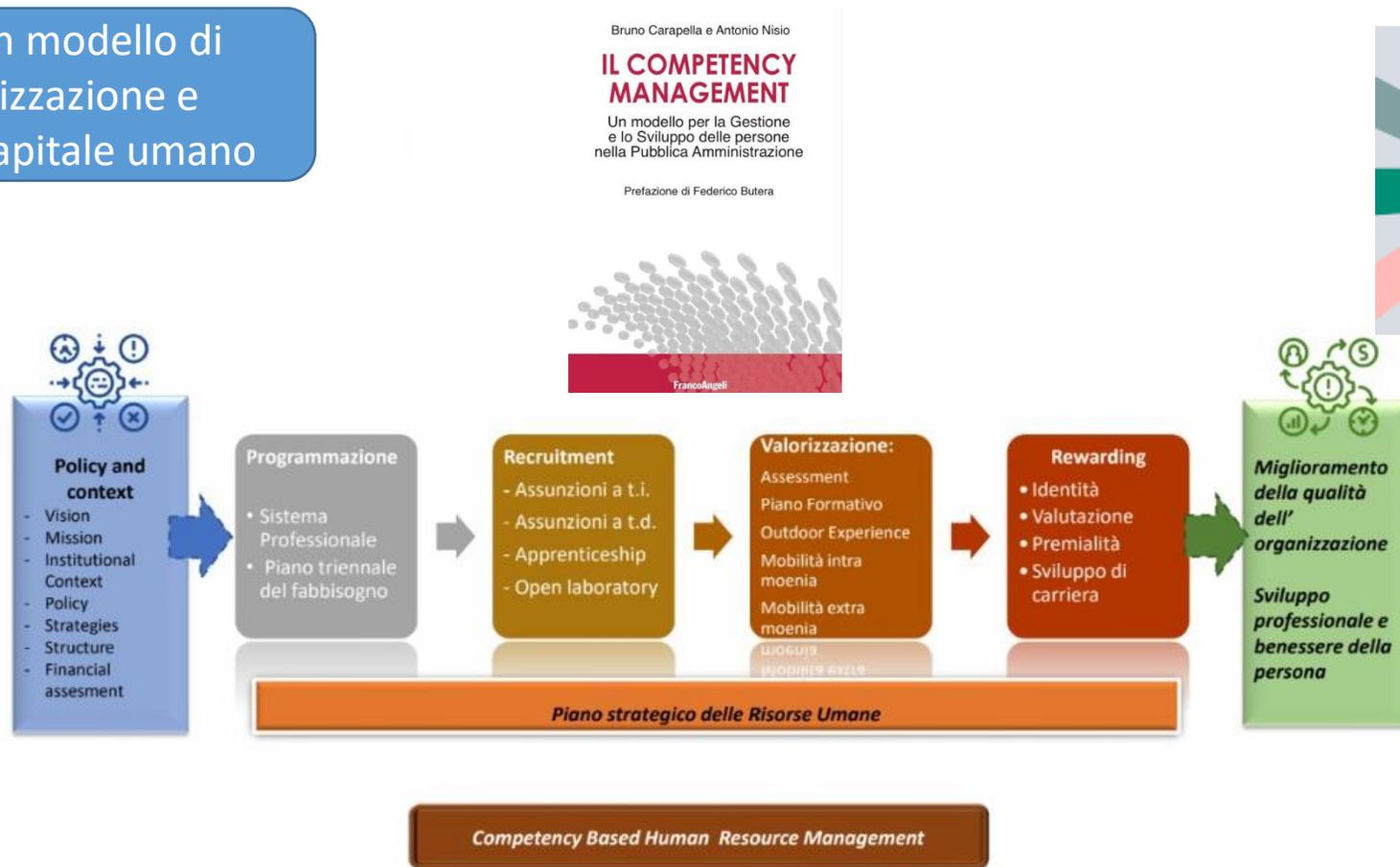
*((5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia e assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.))*

# Il PIAO – Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano

Denominazione Ente/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
<b>3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO</b>	E		
<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente: <ul style="list-style-type: none"> <li>• organigramma;</li> <li>• livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;</li> <li>• ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;</li> <li>• altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.</li> </ul>	SI	SI
<b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b>	In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).	SI	SI

# Il PIAO – Sezione 3 – Ordinamento professionale

Definizione di un modello di gestione, valorizzazione e promozione del capitale umano



TUPI – Art. 6 ter, c. 1,  
... definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, **((competenze e capacità del personale))** da assumere anche per sostenere la transizione **[sociale,]** digitale ed ecologica della pubblica amministrazione **((e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché' alla gestione dei relativi finanziamenti))**

# Il PIAO – Sezione 3 – Ordinamento professionale

14-9-2022

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 215

## LINEE DI INDIRIZZO PER L'INDIVIDUAZIONE DEI NUOVI FABBISOGNI PROFESSIONALI DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

**Area/categoria di inquadramento:** è il contenitore giuridico definito dai CCNL a cui corrisponde un livello omogeneo di conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.

**Famiglia professionale:** è un ambito professionale omogeneo caratterizzato da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune.

**Profilo professionale:** è l'insieme delle attività e caratteristiche che riempiono di contenuto la definizione di una figura professionale.



In ultimo, si precisa che, nell'ambito delle linee progettuali del PNRR a titolarità del Dipartimento della funzione pubblica, è previsto lo sviluppo di una strumentazione dedicata (*toolkit*, repertori di competenze, tassonomie, supporto consulenziale per la gestione strategica delle risorse umane) che verrà resa

disponibile per l'implementazione sul campo della metodologia illustrata nel documento.

**Profilo di ruolo:** è la descrizione delle finalità, responsabilità e competenze che caratterizzano un determinato ruolo.

**Profilo di competenza:** insieme delle competenze necessarie per svolgere un determinato ruolo, descritte rispetto ad un modello di riferimento.

**Compito:** singola attività svolta per il raggiungimento di un risultato;

**Mansione:** insieme di compiti (più o meno omogenei) che connotano lo spazio organizzativo affidato ad una persona;

**Posizione:** il punto occupato dal titolare di una mansione nella struttura organizzativa;

**Ruolo:** il comportamento atteso dalla persona cui è affidata una posizione;

**Struttura:** insieme delle posizioni contenute nell'organizzazione;

**Competenze:** è l'insieme di conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali.



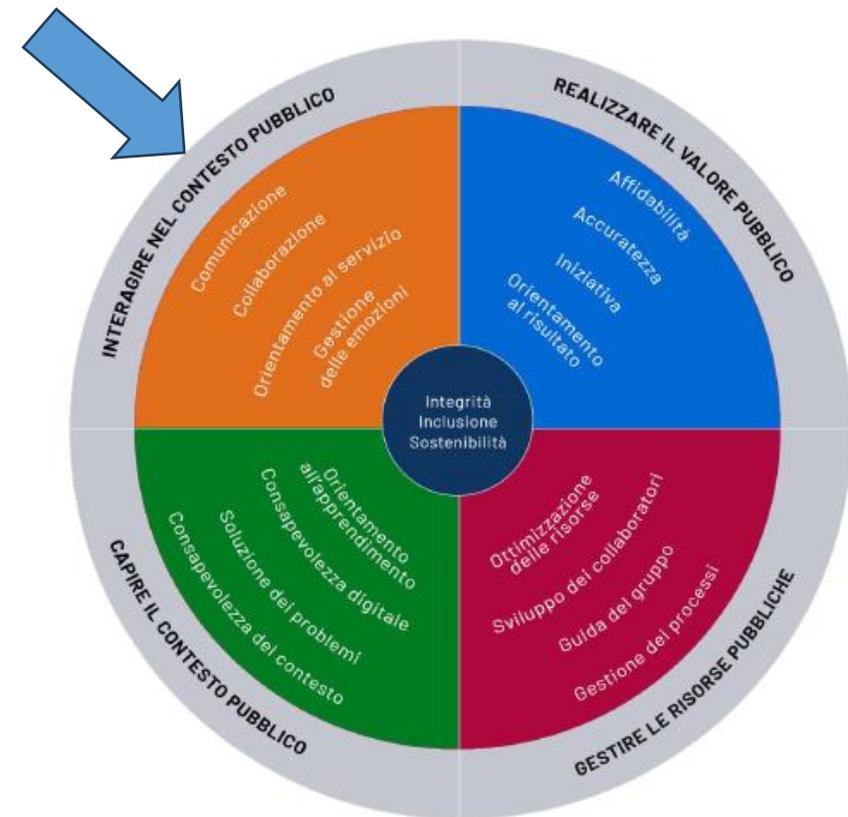
# Il PIAO – Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano

Figura 1 - Modello di competenze dei dirigenti della PA italiana

Area cognitiva	Area manageriale	Area realizzativa	Area relazionale	Area del self management
Soluzione dei problemi	Gestione dei processi	Decisione responsabile	Gestione delle relazioni interne ed esterne	Tenuta emotiva
Visione strategica	Sviluppo dei collaboratori	Orientamento al risultato	Negoziazione	Self development
Pensiero sistemico	Guida del gruppo		Orientamento alla qualità del servizio	Consapevolezza organizzativa
	Promozione del cambiamento			

In grassetto le competenze considerate più rilevanti (cd. competenze core),  
Elaborazione SNA, 2022

## FRAMEWORK DELLE COMPETENZE TRASVERSALI DEL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI



# Il PIAO – Formazione del personale. La Direttiva

funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/24-03-2023/emanata-la-direttiva-sulla-formazione-piu...



Ministro per la Pubblica Amministrazione

## Emanata la direttiva sulla formazione, più competenze per essere al passo coi tempi

24 marzo 2023



<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/24-03-2023/emanata-la-direttiva-sulla-formazione-piu-competenze-essere-al-passo>



[https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Ministro%20PA/Zangrillo/2023\\_marzo/Direttiva\\_formazione.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Ministro%20PA/Zangrillo/2023_marzo/Direttiva_formazione.pdf)

# Il PIAO – Formazione del personale. **Survey fabbisogni**

## Analisi fabbisogni formativi - Survey funzionale alla programmazione strategica di conoscenza e saperi

Considerando l'esigenza formativa delle varie unità organizzative, individuare quali tra le proposte elencate è utile per colmare il gap esistente o a promuovere percorsi di empowerment funzionali a migliorare le performance dell'amministrazione, o a incrementare la qualità dei servizi; nonché a supportare la definizione dei piani di carriera relativi al triennio di programmazione 2023-2025.

La presente survey potrà essere aggiornata alla luce del primo confronto con le SS.LL., arricchita di ulteriori elementi di formazione specialistica anche per il management dell'Ente, nonché essere sottoposta alle procedure di confronto con le OO.SS. (o all'analisi dell'Organismo paritetico per l'innovazione)

Conoscenze professionali	Flaggare in caso d'interesse	scrivere gli argomenti di maggiore interesse legati alla transizione in atto/tema	Indicare la metodologia formativa ritenuta più idonea (cfr. soluzione avanzate)	Da ultimare con una prova di apprendimento?	Specificare se serve certificazione/crediti professionali
Transizione Amministrativa		Procedimento amministrativo, responsabilità dei procedimenti, ...		SI	NO
		Contratti pubblici, e-procurement, PPP, MEPA, ...		SI	NO
		Semplificazione Amministrativa, Agenda della Semplificazione, Riforme PNRR,		SI	NO
		Contabilità pubblica, Contabilità Accrual, Rif. 1.15 PNRR, Piattaforma INIT, ...		SI	NO
		Utilizzo Piattaforma REGIS, Circolari MEF su PNRR, ...		SI	NO
	Aggiungere righe indicando il dettaglio del fabbisogno formativo dell'area amministrativa			SI	NO
Transizione digitale		Codice dell'Amministrazione Digitale		SI	NO
		Syllabus delle Competenze Digitali		SI	NO
		ECDL/ICDL		SI	NO
		Reingegnerizzazione ICT dei processi		SI	NO
		Tecnologie BIM (Building Information Modeling)		SI	NO
		Tecnologie Disruptive (blockchain, smart contract, IA, IoT, ...)		SI	NO
	Aggiungere righe indicando il dettaglio del fabbisogno formativo dell'area digitalizzazione			SI	NO
Transizione ecologia		Principio DNSH		SI	NO
		Economia circolare		SI	NO
		Sostenibilità ambientale e mobility management		SI	NO
		Opere pubbliche ed acquisti green		SI	NO
		Efficientamento energetico e misure collegate		SI	NO
		Sostenibilità ambientale		SI	NO
	Aggiungere righe indicando il dettaglio del fabbisogno formativo dell'area sostenibilità			SI	NO
Innovazione sociale		Processi partecipativi		SI	NO
		Co-progettazione		SI	NO
		Pari opportunità di genere, inter-generazionali, filiera del valore, ...		SI	NO
		Benessere organizzativo		SI	NO
	Aggiungere righe indicando il dettaglio del fabbisogno formativo dell'area amministrativa			SI	NO
Project management				SI	NO
Altro		Aggiungere righe indicando il dettaglio del fabbisogno formativo dell'area d'interesse		SI	NO
	Lingue, comunicazione, ...				
<b>Competenze professionali</b>					
Gestione dei problemi				SI	NO
Organizzazione del lavoro				SI	NO
Organizzazione del tempo				SI	NO
Orientamento al risultato				SI	NO
Comunicazione e relazioni con utenti				SI	NO
Altro		Aggiungere righe indicando il dettaglio del fabbisogno formativo dell'area delle competenze		SI	NO
<b>Formazione obbligatoria</b>					
Sicurezza sul lavoro				SI	NO
Protezione da atti violenti				SI	NO
Etica pubblica				SI	NO
Nuova cultura della pianificazione				SI	NO
Lavoro agile e remotizzato				SI	NO
Altro				SI	NO

### Metodologie formative

Formazione in presenza;
Formazione a distanza sincrona/asincrona;
Formazione sul posto di lavoro;
Formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro)
Comunità di apprendimento/di pratica;
Mentoring;
Altro (specificare nella cella di riferimento).

# Il PIAO – Formazione del personale e proattività del management

disposta per legge

Art. 13

DPR 62.2013 e  
ss.mm.ii.

Disposizioni particolari per i dirigenti



1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'[articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001](#) e dell'[articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare ((, in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza)) e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

**((4-bis. Il dirigente cura la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile.))**



# Il PIAO & Piramide VP



Fonte: <https://www.forumpa.it/riforma-pa/valore-pubblico-e-citta-metropolitane-i-dati-della-ricerca-cervap-2022/>  
<https://valorepubblico.com/progetto/il-valore-pubblico-creato-dalle-citta-metropolitane-italiane-2022/>

# La Direttiva

## Direttiva superamento violenza contro le donne

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/07-12-2023/direttiva-superamento-violenza-contro-le-donne>

A questo proposito, si intende richiamare l'attenzione delle amministrazioni in indirizzo al fine di promuovere e diffondere la piena attuazione della normativa vigente e sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona all'interno delle amministrazioni pubbliche, come previsto nei principi stabiliti dalla Carta costituzionale.

Alle pubbliche amministrazioni è attribuito il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno (articolo 7, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

Non bisogna sottacere il fatto che la violenza contro le donne è, purtroppo, un fenomeno sempre più diffuso che affonda le proprie radici in un sostrato culturale spesso rafforzato da comportamenti comuni e si declina in svariate forme che devono destare, tutte, grande allarme sociale.

**Alle amministrazioni pubbliche, quindi, spetta il compito di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni.**

# La Direttiva su riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme.

Trattandosi, quindi, di un **tema culturale**, si ritiene fondamentale sviluppare e promuovere l'adesione a **percorsi formativi adeguati** che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, a partire dalle figure apicali e dirigenziali che, nella funzione di "gestori" del capitale umano, debbono assumere il ruolo di catalizzatori e promotori di un profondo cambiamento che prenda innanzitutto le mosse dal rispetto delle persone.

È, altresì, fondamentale proporre adeguate **campagne di informazione**, anche continuative, all'interno degli ambienti di lavoro pubblico per fornire gli strumenti necessari alla **prevenzione di episodi di discriminazioni, violenze e molestie** e al **riconoscimento e rimozione di tali fenomeni fin dai primi segnali**, anche attraverso appositi strumenti che promuovano ambienti di lavoro sani, come i **Codici etici** e i **Codici di condotta**.

La **formazione** e la **sensibilizzazione** rappresentano leve abilitanti per l'affermazione di **una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi**, anche nell'ottica di un'azione di prevenzione e protezione delle vittime, contribuendo in tal modo alla creazione di ambienti organizzativi che **mettano i dipendenti nelle migliori condizioni per svolgere il proprio lavoro, anche al fine di garantire una maggiore efficacia nell'erogazione dei servizi resi agli utenti, cittadini e imprese.**

Preme sottolineare che oltre ad essere destinate a tutti i dipendenti pubblici e come sopra chiarito ai vertici delle amministrazioni, le indicazioni qui fornite sono rivolte, in particolare, ai **titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane** e dell'organizzazione del lavoro, sia a livello centrale sia a livello territoriale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

# La Direttiva su riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme. Fonti



Serie dei Trattati del Consiglio d'Europa - N° 210

Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica

(( Articolo 2 - Campo di applicazione della Convenzione

1 La presente Convenzione si applica **a tutte le forme di violenza contro le donne**, compresa la violenza domestica, che colpisce le donne in modo sproporzionato.

2 Le Parti contraenti sono incoraggiate ad applicare le disposizioni della presente Convenzione a tutte le vittime di violenza domestica. Nell'applicazione delle disposizioni della presente Convenzione, le Parti presteranno particolare attenzione alla protezione delle donne vittime di violenza di genere.

3 La presente Convenzione si applica in tempo di pace e nelle situazioni di conflitto armato. ))

(( Articolo 3 - Definizioni

Ai fini della presente Convenzione:  
a con l'espressione "violenza nei confronti delle donne" si intende designare una **violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne**, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata;

LEGGE 27 giugno 2013, n. 77

Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011. (13G00122) (GU Serie Generale n.152 del 01-07-2013)

note: **Entrata in vigore del provvedimento: 02/07/2013**

Istanbul, 11 maggio 2011

1 La presente Convenzione è aperta alla firma degli Stati membri del Consiglio d'Europa, degli Stati non membri che hanno partecipato alla sua elaborazione e dell'Unione europea.

2 La presente Convenzione è **soggetta a ratifica, accettazione o approvazione**. Gli strumenti di ratifica, di accettazione o di approvazione saranno depositati presso il Segretario Generale del Consiglio d'Europa.

<https://rm.coe.int/1680462537>

# La Direttiva su riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme. Fonti



<https://www.ilo.org/it/resourcer/news/litalia-ratifica-la-convenzione-oil-n-190-sulleliminazione-della-violenza-e>

## I. DEFINIZIONI

### Articolo 1

#### 1. Ai fini della presente Convenzione:

- a) l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di **pratiche e di comportamenti inaccettabili**, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;
- b) l'espressione "violenza e molestie di genere" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

LEGGE 15 gennaio 2021, n. 4

Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'**eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro**, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione. (21G00007)

note: Entrata in vigore del provvedimento: 27/01/2021

#### Raccomandazione 206

#### RACCOMANDAZIONE SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO<sup>1</sup>

#### 4. I Membri dovrebbero adottare misure appropriate al fine di:

- a) promuovere l'effettivo riconoscimento del diritto alla **contrattazione collettiva a tutti i livelli** quale modalità per prevenire la violenza e le molestie e intervenire nei confronti delle stesse e, nella misura del possibile, attenuare l'impatto della violenza domestica nel mondo del lavoro;
- b) sostenere tale contrattazione collettiva attraverso la raccolta e la diffusione di informazioni sulle tendenze e le buone pratiche in materia di processi di negoziazione e di contenuti dei contratti collettivi.

<https://www.anci.it/wp-content/uploads/ILO-Convenzione-190.pdf>

# La Direttiva su riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme. Fonti

DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

**1-ter.** La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale.

**Art. 30**

Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse

Potrebbero esserci altre soluzioni organizzative?

2087 cc

# La Direttiva su riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme. Fonti

LEGGE 19 luglio 2019, n. 69

Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere. (19G00076) (GU Serie Generale n.173 del 25-07-2019)

note: **Entrata in vigore del provvedimento: 09/08/2019**

LEGGE 24 novembre 2023, n. 168

Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica. (23G00178)

La legge 24 novembre 2023, n. 168, ha approvato la legge per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica (legge 24 novembre 2023, n. 168), che, nel solco dei precedenti interventi legislativi in materia, tra i quali la legge 19 luglio 2019, n. 69 (c.d. Codice Rosso), ha **rafforzato le misure e gli strumenti di tutela delle donne vittime di violenza**, per consentire una preventiva, efficace e rapida valutazione del rischio di letalità, di reiterazione e di recidiva, al fine di interrompere il ciclo della violenza prima che sfoci in condotte più gravi, finanche in femminicidi.

# La Direttiva su riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme. Strumenti

LEGGE 30 dicembre 2021, n. 234

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024.

decreto del Ministro della giustizia del  
4.10.2022



**Osservatorio Violenza di Genere e Domestica**

Osservatorio permanente sull'efficacia delle norme in tema di violenza di genere e domestica

## **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023**

- *diritto di vivere libere dalla violenza* nella sfera pubblica e in quella privata;
- *parità di genere*, principio fondamentale per lo sviluppo della società;
- *gender mainstreaming*, riguardante l'inclusione della prospettiva di genere in ogni ambito della vita economica, sociale e politica;
- *empowerment femminile*, quale processo per il rafforzamento e l'autonomia economica delle vittime;
- *inclusione*, nell'ottica di considerazione delle vulnerabilità e delle discriminazioni delle vittime;
- *intersezionalità*, in quanto la parità di genere va considerata in rapporto a tutte le possibili discriminazioni.

<https://www.pariopportunita.gov.it/media/1952/piano-nazionale-violenza-2021-2023.pdf>

# La Direttiva su riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme. Strumenti e Attori.

La Strategia dell'Unione europea per la parità di genere (*Gender Equality Strategy*) 2020-2025 muove dal presupposto che la parità di genere è un valore cardine dell'UE, un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali. La strategia, inoltre, definisce **obiettivi** e azioni affinché, **entro il 2025**, si possa realizzare un'Unione in cui donne e uomini abbiano pari opportunità di realizzazione e possano equamente partecipare alla società. Tra gli obiettivi si richiamano, in modo particolare, i seguenti: **porre fine alla violenza contro le donne; sfidare gli stereotipi; colmare i divari di genere nel mercato del lavoro.**

Al fine di favorire la messa in sicurezza delle donne vittime di violenza, il CUG può porsi come "antenna", sensore e possibile destinatario delle segnalazioni rese dalle lavoratrici, che potrebbero agevolmente vedere nel Comitato un punto di riferimento al quale chiedere informazioni e supporto per l'accompagnamento ai soggetti istituzionalmente competenti. Il CUG, anche tramite il "Nucleo di ascolto organizzato", ove costituito, può agevolare il contatto tra le vittime di violenza e i soggetti cui le medesime possono far riferimento per avere protezione ed assistenza.

La Rete dei Comitati Unici di Garanzia, catalizzatrice e moltiplicatrice delle potenzialità di ciascun Comitato, facilita la progettazione di azioni comuni tra più amministrazioni e la realizzazione di uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi.



**Portale CUG**

<https://portalecug.gov.it/>

# La Direttiva su riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme. Strumenti, Attori e Interventi.

I CUG, in coerenza con gli indirizzi generali forniti dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, oltre che in collaborazione con la Rete nazionale dei CUG, adottano azioni condivise per recepire e fare emergere segnalazioni di violenza contro le donne attraverso:

- materiale informativo da divulgare a lavoratrici e lavoratori della P.A. per sensibilizzare gli stessi sulla emergenza dei fenomeni di violenza nei confronti delle donne;
- la pubblicazione sul sito internet istituzionale e su quello del CUG il numero verde 1522, evidenziando la possibilità per le donne di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza, senza correre il rischio di essere ascoltate dai loro aggressori;
- iniziative formative per i dipendenti;
- azioni di sensibilizzazione per la creazione di Sportelli di ascolto e/o del Nucleo di ascolto organizzato;
- adozione di Codici etici e strumenti di mediazione dei conflitti e prevenzione dei fenomeni di molestie e violenze quali le/i Consigliere/i di fiducia;
- azioni di monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestie;
- informazioni sui centri antiviolenza di prossimità, al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti preposti alla tutela.

## RIFORMA Mentis

Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani sono obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.



<https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-riforma-mentis>

### 4. Formazione per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza contro le donne

Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, come modificato dal d.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 ha introiettato la disposizione di cui all'articolo 4 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, disponendo che le pubbliche amministrazioni prevedano lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio - rivolto sia ai nuovi assunti che al personale già in servizio - sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

La cosa più importante di tutto ...?



# La cosa più importante di tutto ...

## È boom di impieghi nell'agricoltura sociale dei disabili

L'agricoltura sociale per disabili è in grande crescita in Italia, sono sempre di più i percorsi di inclusione lavorativa che vengono attivati. Una delle prerogative di questa iniziativa riguarda l'inserimento socio-lavorativo di lavoratori con disabilità.



Le donne nel mondo  
della pesca di Ancona e in Italia

# La coerenza



SIRACUSA

## Il G7 dimentica la parità di genere: al tavolo per parlare di pesca e agricoltura presenti solo uomini

22 feb 2023



# Il PIAO – Sezione 4 – Monitoraggio

Denominazione Ente/Amministrazione			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
			
<b>4. MONITORAGGIO</b>	<p>In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.</p> <p>Il monitoraggio delle sottosezioni “<i>Valore pubblico</i>” e “<i>Performance</i>”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>”, secondo le indicazioni di ANAC.</p> <p>In relazione alla Sezione “<i>Organizzazione e capitale umano</i>” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.</p>	SI	NO

# Confronto con i partecipanti



