

FormezPA



LAROS

Lavoro Agile Riforma  
e Organizzazione Sardegna

Linea 1

Piano integrato di  
attività e  
organizzazione (PIAO)

*Dott. Alessandro Spano*



1. Il PIAO: contenuto e finalità
2. Le fonti normative del PIAO
3. Le sezioni del PIAO
4. Il PIAO della Regione Sardegna 2022-2025
5. Modalità operative di compilazione del PIAO

# Organizzazione della giornata

---

1. Presentazione caratteristiche principali del PIAO
2. Analisi di alcuni PIAO e dei loro contenuti
3. Simulazione di scrittura di una porzione del PIAO-Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione, sottosezione Valore Pubblico

# Cosa è il PIAO?

---

Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (PIAO) è il nuovo documento di programmazione delle amministrazioni pubbliche

Dal 30 giugno 2022 **sostituisce vari documenti di programmazione** prima richiesti: Performance, Fabbisogni del Personale, Formazione, Parità di genere, Lavoro Agile e Anticorruzione

Dovrebbe rappresentare una **semplificazione** per le amministrazioni.

Importanza di due concetti fondamentali:

- **Valore pubblico**
- **Impatti** delle politiche, dei piani e dei programmi

# La normativa di riferimento

Fonte normativa	Oggetto
DL 9 giugno 2021, N. 80 convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113,	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, <b>ART 6: Piano integrato di attività e organizzazione</b>
DPR 24 giugno 2022, n. 81	Decreto «Abrogazioni»: Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani <b>assorbiti</b> dal Piano integrato di attività e organizzazione
<b>DPR 30 giugno 2022, n. 132</b>	Regolamento recante definizione del <b>contenuto</b> del Piano integrato di attività e organizzazione Schema tipo di PIAO Linee Guida PIAO
Presidenza Consiglio dei Ministri, Nota circolare 2, 2022	Indicazioni operative in materia di PIAO

# Chi deve predisporre il PIAO (Ex DL 80/2021, art. 6, co. 1)

---

- 1. Tutte le PA** (ex art. 2 dlgs 165/2001) escluse scuole e istituzioni educative > 50 dipendenti
2. Enti con < 50 dipendenti: PIAO semplificato
3. Costituisce un **documento unico** di programmazione e governance
4. Il provvedimento è entrato ufficialmente in vigore il **22 settembre 2022**

# Ambito sanitario

Oggetto	Documenti integrati nel PIAO
Valore Pubblico atteso	Coordinamento richiesto con Piano Sanitario Nazionale Piano sanitario regione Eventuali piani attuativi
Performance	DOCUMENTI ABROGATI E ASSORBITI NEL PIAO: <del>Piano delle performance</del> <del>Piano azioni positive</del> <del>Piano Azioni Concrete</del>
Rischi	DOCUMENTI ABROGATI E ASSORBITI NEL PIAO: <del>Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza</del>
Salute	DOCUMENTI ABROGATI E ASSORBITI NEL PIAO: <del>Piano Organizzativo Lavoro Agile</del> <del>Piano Fabbisogni</del> <del>Piano Formazione</del> Inoltre, collegamento con gli <b>obiettivi dei direttori generali</b>

# Piano integrato di attività e organizzazione (Ex DL 80/2021, art. 6, co. 1)

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** ..., le pubbliche amministrazioni, **con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative**, ..., **con più di cinquanta dipendenti**, entro il **31 gennaio** di ogni anno adottano il **Piano integrato di attività e organizzazione...**

2. Il Piano ha durata **triennale**, viene **aggiornato** annualmente e definisce:
- a) **obiettivi programmatici e strategici** della performance secondo art. 10 Dlgs 150/2009, con collegamento tra performance individuale e organizzativa;
  - b) strategia di gestione del **capitale umano** e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali,
  - c) strumenti e gli obiettivi del **reclutamento di nuove risorse** e della valorizzazione delle risorse interne
  - d) Strumenti per **trasparenza** risultati attività e organizzazione amministrativa e per gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione

- e) Elenco **procedure** da semplificare e **reingegnerizzare** ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e con **consultazione** utenti; pianificazione attività inclusa la graduale **misurazione** dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) modalità e azioni per piena **accessibilità** alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini **ultrasessantacinquenni** e dei cittadini con **disabilità**;
- g) modalità e azioni per rispetto parità di genere, anche per commissioni di concorso.

## Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione (Ex DL 80/2021, art. 6, co 3 e 4)

---

3. Il Piano definisce le modalità di **monitoraggio** degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli **impatti** sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione con strumenti ex dlgs. 150/2009, (nonché le modalità di monitoraggio) dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

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

# Scadenza per la predisposizione del PIAO (Ex DL 80/2021, art. 6, co. 1)

---

**31 gennaio** di ogni anno

Durata: triennale,

Aggiornamento ogni anno entro 31 gennaio

## Documenti sostituiti dal PIAO (Ex DL 81/2022, art. 6 co. 5)

---

Come previsto da art. 6 c. 5 Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 i seguenti documenti sono assorbiti dal PIAO:

- 1. Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azione concrete (PAC);**
- 2. Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);**
- 3. Piano della Performance (PdP);**
- 4. Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT);**
- 5. Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);**
- 6. Piano di Azioni Positive (PAP).**

- Con provvedimenti separati sono stati definiti:
- Schema di Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1.
- Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con **meno di cinquanta dipendenti**.
- Questo è avvenuto con il **DPR 30 giugno 2022, n. 132**

<https://piao.dfp.gov.it/>

Per caricamento e pubblicazione dei PIAO e consultazione documenti di altre amministrazioni

<https://youtu.be/l6Py7c2hu7k>



**Portale PIAO**

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Tutti i PIAO

Novità

Contatti

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione

La semplificazione a vantaggio delle amministrazioni pubbliche

I documenti unici di programmazione delle PA

Tutti i PIAO >

Art. 2 definisce contenuto del PIAO:

1. Scheda **anagrafica** dell'ente
2. Sezione **Valore Pubblico**, Performance e Anticorruzione
3. Sezione **Organizzazione** e Capitale umano
4. Sezione **Monitoraggio**

Le sezioni sono ripartite in «sottosezioni» riferite a specifici ambiti

Questa sezione è articolata nelle seguenti sottosezioni:

1. Valore pubblico
2. Performance
3. Rischi corruttivi e trasparenza

### Concetto di **Valore Pubblico**:

«Incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo»

Sottosezione **Valore pubblico** si articola in:

- 1. Risultati** attesi (obiettivi generali e specifici, coerenti con i documenti di programmazione finanziaria)
2. Modalità e azioni per **accessibilità** delle PA per >65 anni e disabili
3. Elenco procedure da semplificare e **reingegnerizzare**
4. Obiettivi di **Valore Pubblico**

### Sottosezione **Valore pubblico**

**1. Risultati** attesi (obiettivi generali e specifici, coerenti con i documenti di programmazione finanziaria)

Necessità di collegare questa sezione ai documenti di programmazione finanziaria adottati dall'ente

Sottosezione **Valore pubblico**

**3.** Elenco procedure da semplificare e **reingegnerizzare**

Cosa significa «reingegnerizzare» un processo?

### Sottosezione **Valore pubblico**

#### **4. Obiettivi di valore pubblico**

Ipotizzare quale sia l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo

Sottosezione **Performance**

Collegamento con il **Dlgs 150/2009**

Diversi concetti di performance

**Misurazione e valutazione** delle performance

### Sottosezione **Performance**

Contenuto minimo:

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

<https://performance.gov.it/#gsc.tab=0>



## Portale della Performance

Motore di ricerca dei contenuti all'interno del portale

ENHANCED BY Google



Benvenuto nella sezione del portale del [Dipartimento della Funzione Pubblica](#) interamente dedicata alla *performance* delle amministrazioni pubbliche.

Il [Portale della Performance](#), è uno strumento per la raccolta e consultazione di dati e documenti relativi al *Ciclo della performance* pubblicati dalle singole amministrazioni, in un'ottica di *accountability* e trasparenza.

Il Portale consente, inoltre, la gestione dell'[Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance \(OIV\)](#), del [Database nazionale degli OIV](#) e della [Banca dati degli avvisi di selezione comparativa delle amministrazioni per la costituzione degli OIV](#). Infine, il Portale mette in evidenza gli indirizzi del DFP in materia di *performance* e consente la consultazione della normativa di riferimento e dell'archivio dei documenti e delle informazioni utili.

Amministrazioni Pubbliche

Documenti e dati

Organismi Indipendenti di Valutazione

Commissione tecnica per la performance

Avvisi pubblici di selezione comparativa

Elenco nazionale Organismi Indipendenti di Valutazione

Ciclo della performance 2022



**159** Amministrazioni Pubbliche

Scopri le Amministrazioni Pubbliche coinvolte

**298** Documenti della performance 2022

Accedi a tutti i documenti dati e informazioni relativi alla performance

Obiettivi specifici 2022

Verifica gli obiettivi delle singole amministrazioni

**7055** Iscritti Elenco Nazionale OIV

Consulta l'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione della Performance

<https://performance.gov.it/riferimenti-normativi-delibere>









## Portale della Performance

[Home](#) / [Linee guida e riferimenti normativi](#)

# Linee guida e riferimenti normativi

## Linee guida

-  [Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile \(POLA\) e indicatori di performance](#)
-  [Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale](#)
-  [Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche](#)
-  [Linee guida per la Relazione annuale sulla \*performance\*](#)
-  [Linee guida per i Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance](#)
-  [Linee guida per il Piano della \*performance\* dei Ministeri](#)

Sottosezione **Rischi corruttivi** e trasparenza

predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo

Collegamento con il Piano Nazionale Anticorruzione e atti e regolazione ANAC

La sottosezione **Rischi corruttivi** e trasparenza contiene:

1. impatto del contesto **esterno** sul verificarsi di fenomeni corruttivi;
2. impatto del contesto **interno** sul verificarsi di fenomeni corruttivi
3. mappatura dei **processi** e collegamento su rischio corruttivo
4. identificazione e valutazione dei **rischi** corruttivi
5. progettazione di misure organizzative per il **trattamento** del rischio
- 6. monitoraggio** sull'idoneità e sull'attuazione delle misure
7. programmazione attuazione della trasparenza e il monitoraggio misure organizzative per garantire l'**accesso** civico semplice e generalizzato

Questa sezione è articolata nelle seguenti sottosezioni:

### **a. Struttura organizzativa**

(Interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);

### **b. Organizzazione del lavoro agile**

1. Il lavoro agile non deve pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi da parte degli utenti;
2. Garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
3. Adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud
4. Adozione Piano smaltimento lavoro arretrato
5. Adozione di ogni altro adempimento per fornire strumenti digitali e tecnologici ai dipendenti

### **c. Piano triennale fabbisogni del personale:**

1. Capacità assunzionale
2. Programmazione cessazioni servizio e stima evoluzione
3. Strategia copertura fabbisogno
4. Strategie formazione
5. Situazioni sovrannumero e eccedenze personale

**Sezione monitoraggio:** strumenti e modalità di monitoraggio, incluse rilevazioni soddisfazione utenti

Monitoraggio sezione **Valore pubblico** secondo Dlgs **150/2009**

Monitoraggio sezione **Rischi corruttivi** secondo indicazioni **ANAC**

Monitoraggio sezione **Organizzazione e capitale umano** in base a obiettivi di performance, su base triennale a cura **OIV/Nuclei**

# Sanzioni per mancata adozione PIAO

## Art. 10 DM 132/2022

---

Si applicano le sanzioni previste dall'art 10, co. 5, Dlgs.150/2009:

**divieto di erogazione della retribuzione di risultato** ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano

**divieto assunzioni di personale** o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione

Se la mancata adozione deriva da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo indirizzo politico amministrativo, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di **responsabilità amministrativa** del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano

e dall'art. 19, co. 5, lettera b), DL 90/2014

**sanzione amministrativa** non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000

Integrazione verticale:

- dagli obiettivi di valore pubblico
- alle strategie per la sua realizzazione
- agli obiettivi operativi e alle azioni annuali

**Coerenza** tra obiettivi e indicatori selezionati

# Schema tipo PIAO (Ex Decreto 132 2022)

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>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	Da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione	SI	SI

# Schema tipo PIAO (Ex Decreto 132 2022)

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>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>			
<b>2.1 Valore pubblico</b>	<p>- In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i <u>risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici</u>, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena <u>accessibilità, fisica e digitale</u>, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una <u>selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti)</u>, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (<i>Sustainable Development Goals</i> dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le <u>strategie per la creazione di Valore Pubblico</u> e i relativi indicatori di impatto. La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:</p> <p><b>a)</b> Quale Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.?)</p>	SI	NO

# Schema tipo PIAO (Ex Decreto 132 2022)

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
	<p><b>b)</b> <u>Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico (obiettivo strategico)?</u></p> <p><b>c)</b> A chi è rivolto (<u>stakeholder</u>)?</p> <p><b>d)</b> Entro quando intendiamo raggiungere la strategia (tempi pluriennali)?</p> <p><b>e)</b> Come <u>misuriamo il raggiungimento della strategia</u>, ovvero quanto Valore Pubblico (dimensione e formula di impatto sul livello di benessere)?</p> <p><b>f)</b> Da dove partiamo (<i>baseline</i>)?</p> <p><b>g)</b> Qual è il traguardo atteso (<i>target</i>)?</p> <p><b>h)</b> Dove sono verificabili i dati (fonte)?</p> <p><i>Esempio: per favorire la creazione di Valore Pubblico di un territorio in termini di sviluppo turistico sostenibile, una Regione potrebbe programmare strategie di sviluppo economico (indicatore di impatto economico: indotto economico imprese turistiche territorio) e di sviluppo sociale (indicatore di impatto sociale: n. occupati in imprese turistiche territorio), compatibile con strategie di rispetto ambientale (indicatore di impatto ambientale: emissione di CO2).</i></p> <p>Gli <u>indicatori di outcome/impatti</u>, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (<i>Sustainable Development Goals</i> dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL), non si applicano ai Comuni.</p>		

# Schema tipo PIAO (Ex Decreto 132 2022)

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	<p>Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. <u>150 del 2009</u>. 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:</p> <p><b>a)</b> Cosa prevediamo di fare per favorire l'attuazione della strategia? (Obiettivo)</p> <p><b>b)</b> Chi risponderà dell'obiettivo (dirigente/posizione responsabile)?</p> <p><b>c)</b> A chi è rivolto (<i>stakeholder</i>)?</p> <p><b>d)</b> Quali unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni contribuiranno a raggiungerlo (<i>contributor</i>)?</p> <p><b>e)</b> Entro quando intendiamo raggiungere l'obiettivo?</p> <p><b>f)</b> Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo (dimensione e formula di performance di efficacia e di efficienza)?</p> <p><b>g)</b> Da dove partiamo (<i>baseline</i>)?</p> <p><b>h)</b> Qual è il traguardo atteso (<i>target</i>)?</p> <p><b>i)</b> Dove sono verificabili i dati (fonte)?</p> <p>Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);</li> <li>• obiettivi di digitalizzazione;</li> </ul>	SI	NO

# Schema tipo PIAO (Ex Decreto 132 2022)

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
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;</li> <li>• obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi</li> <li>• obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;</li> <li>• obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.</li> </ul> <p>Gli obiettivi specifici non devono essere genericamente riferiti all'amministrazione, ma vanno specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.</p> <p><i>Esempio: per favorire il raggiungimento dei suddetti obiettivi strategici, l'ente locale dovrebbe programmare obiettivi operativi specifici a essi funzionali, come l'aumento delle imprese turistiche green del territorio (indicatore di efficacia quantitativa: n. imprese turistiche), a seguito di bandi di finanziamento (indicatore di efficienza: € finanziamenti / € imprese turistiche beneficiarie) a favore di imprese turistiche che rispettino standard eco-sostenibili (indicatore di efficacia qualitativa: % rispetto standard green), creando un portale digitale dedicato per chiedere/erogare/monitorare i finanziamenti (indicatore di salute digitale: % servizi digitalizzati)</i></p>		

# Schema tipo PIAO (Ex Decreto 132 2022)

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
2.3 Rischi corruttivi trasparenza	<p>e La sottosezione è predisposta dal <u>Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)</u> sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.</p> <p>Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel <u>Piano nazionale anticorruzione (PNA)</u> e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.</p> <p>Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Valutazione di impatto del contesto esterno</b> per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.</li> <li>• <b>Valutazione di impatto del contesto interno</b> per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2,</li> </ul>	SI	<p>SI</p> <p>(procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Autorizzazione/concessione;</li> <li>Contratti pubblici;</li> <li>Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;</li> <li>Concorsi e prove selettive;</li> <li>Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.</li> </ol> <p>L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi,</p>

# Schema tipo PIAO (Ex Decreto 132 2022)

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
	<p>possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mappatura dei processi</b> sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).</li> <li>• <b>Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti</b> (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).</li> <li>• <b>Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.</b> Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.</li> <li>• <b>Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.</b></li> <li>• <b>Programmazione dell'attuazione della trasparenza</b> e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.</li> </ul>		<p>modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.)</p>

# Schema tipo PIAO (Ex Decreto 132 2022)

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>			
<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	<p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>organigramma</u>;</li> <li>• <u>livelli di responsabilità organizzativa</u>, 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>	<p>In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la <u>strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro</u>, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).</p> <p>In particolare, la sezione deve contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le <b>condizionalità</b> e i <b>fattori abilitanti</b> (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);</li> </ul>	SI	SI

# Schema tipo PIAO (Ex Decreto 132 2022)

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
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gli <b>obiettivi</b> all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;</li> <li>• i <b>contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia</b> (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, <i>customer/user satisfaction</i> per servizi campione).</li> </ul>		
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Gli elementi della sottosezione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:</b> alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;</li> <li>• <b>Programmazione strategica delle risorse umane:</b> il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno</li> </ul>	SI	SI

# Schema tipo PIAO (Ex Decreto 132 2022)

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
	<p>che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;</li> <li>b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;</li> <li>c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.</li> </ul> <p>In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:</b> un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;</li> <li>b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;</li> </ul> </li> </ul>		

# Schema tipo PIAO (Ex Decreto 132 2022)

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
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Strategia di copertura del fabbisogno.</b> Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:               <ul style="list-style-type: none"> <li>a) soluzioni interne all'amministrazione;</li> <li>b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;</li> <li>c) meccanismi di progressione di carriera interni;</li> <li>d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);</li> <li>e) <i>job enlargement</i> attraverso la riscrittura dei profili professionali;</li> <li>f) soluzioni esterne all'amministrazione;</li> <li>g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);</li> <li>h) ricorso a forme flessibili di lavoro;</li> <li>i) concorsi;</li> <li>l) stabilizzazioni.</li> </ul> </li> <li>• <b>Formazione del personale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;</li> <li>b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;</li> <li>c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non</li> </ul> </li> </ul>		

# Schema tipo PIAO (Ex Decreto 132 2022)

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
	<p>laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);</p> <p><b>d)</b> gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.</p>		
<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. <u>150 del 2009</u> mentre il monitoraggio della sezione “<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>”, secondo le indicazioni di <u>ANAC</u>.</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 <u>OIV/Nucleo di valutazione</u>.</p>	<b>SI</b>	<b>NO</b>

# Un esempio di PIAO: Regione Sardegna – Logica programmatica

---

PIAO Regione Sardegna:

<https://delibere.regione.sardegna.it/protected/64434/0/def/ref/DBR64409/>

Logica programmatica:

+ SALUTE - RISCHI + PERFORMANCE + VALORE PUBBLICO

- Connessione della creazione di **Valore pubblico** con obiettivi e i target **dell'Agenda ONU 2030** e in coerenza con la **Strategia Regionale di Sviluppo Sostenibile** (SRSvS), deliberazione Giunta Regionale N. 39/56 del 8.10.2021.
- Indicatori BES (Benessere Equo e Sostenibile)

# Un esempio di PIAO: Regione Sardegna - Vincoli

---

PIAO Regione Sardegna: [vincoli riportati](#)

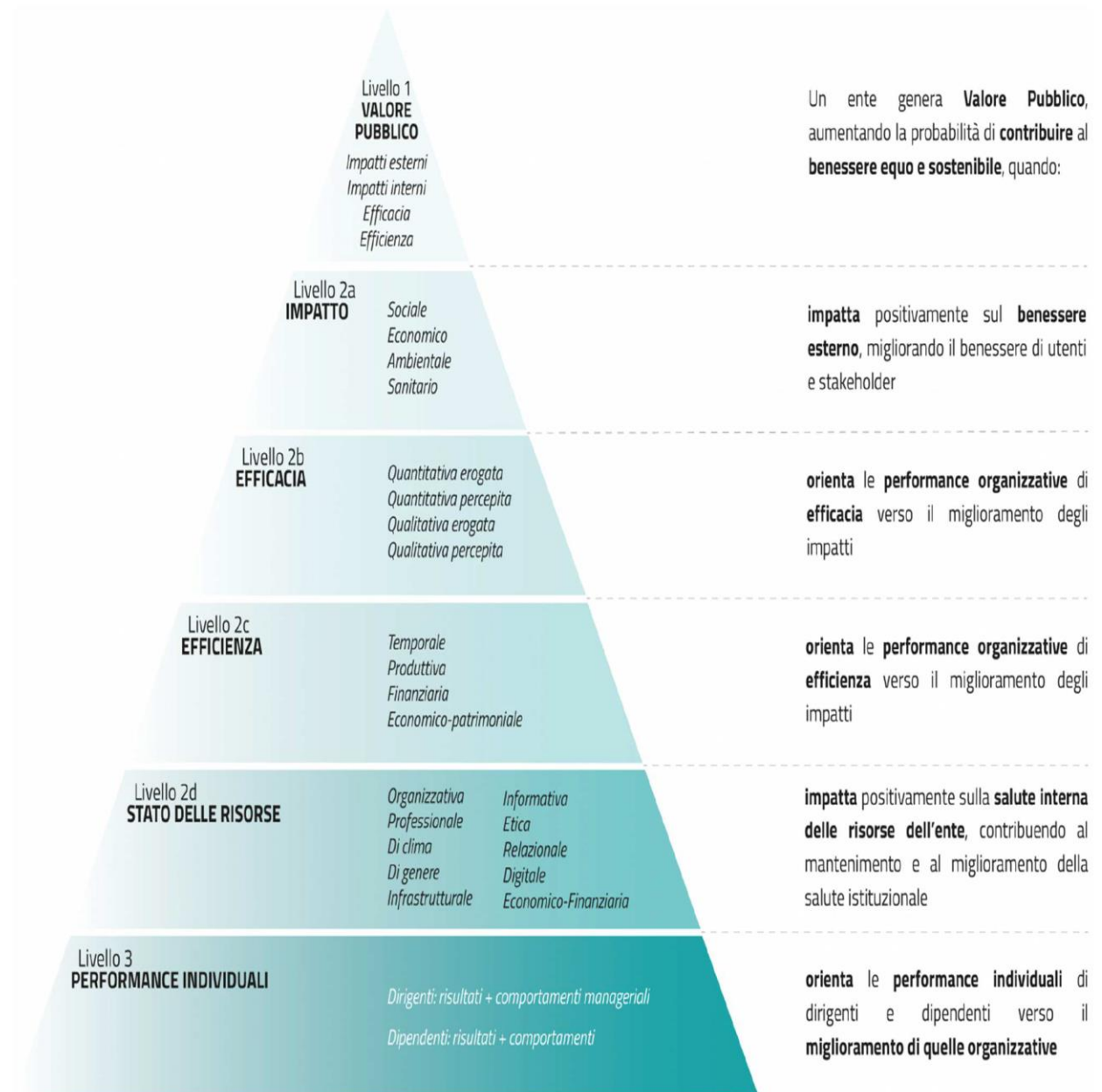
1. [Risorse finanziarie](#)
2. [Disponibilità, tempestività e costo reperimento informazioni per](#) monitoraggio costante dei valori dei diversi indici

# Un esempio di PIAO: Regione Sardegna – Valore pubblica-impatti

La Regione Sardegna si propone di:

valutare il Valore Pubblico come somma degli **impatti** che si determineranno a seguito del **raggiungimento degli obiettivi strategici** previsti per il triennio 2022-2024

PIAO RAS 2023-2025, p. 18



# Un esempio di PIAO: Regione Sardegna - allegati

## Allegati PIAO Regione Sardegna

1. [Delibera del 30 marzo 2023, n. 12/4](#)  
Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Art. 6, decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, come convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e ss.mm.ii. Aggiornamento per il triennio 2023 - 2025. \_  
[All. 12/4 DEL12-4 Allegato 1 Indicatori contesto socio-economico](#)
2. [All. 12/4 DEL12-4 Allegato 2 Indicatori di benessere](#)
3. [All. 12/4 DEL12-4 Allegato 3.a\) Obiettivi strategici- lettera A](#)
4. [All. 12/4 DEL12-4 Allegato 3.e\) Elenco procedure e attività- lettera E](#)
5. [All. 12/4 DEL12-4 Allegato 4 Obiettivi direzionali](#)
6. [All. 12/4 DEL12-4 Allegato 5 Schede di gestione rischio corruttivo](#)
7. [All. 12/4 DEL12-4 Allegato 6 Trasparenza](#)
8. [All. 12/4 DEL12-4 Allegato 7 Report mappatura processi e valutazione rischio corruttivo](#)
9. [All. 12/4 DEL12-4 Allegato 8 Organizzazione del lavoro agile](#)
10. [All. 12/4 DEL12-4 Allegato 9 Piano del fabbisogno di personale](#)
11. [All. 12/4 DEL12-4 Allegato 10 Fabbisogni formativi](#)
12. [All. 12/4 DEL12-4 Allegato PIAO 2023-2025 Piano integrato di attività e organizzazione](#)

# Un esempio di PIAO: Regione Sardegna – Strategie e obiettivi

---

Strategie identitarie

Obiettivi strategici [Allegato 3.a\) Obiettivi strategici- lettera A](#)

Obiettivi direzionali [Allegato 4 Obiettivi direzionali](#)

[Allegato 7 Report mappatura processi e valutazione rischio corruttivo](#)

# Un esempio di PIAO: Regione Sardegna – Strategie identitarie

---

La **strategia identitaria della regione Sardegna** è stata definita nel Programma Regionale di Sviluppo (PRS) 2020-2024, articolata in sette specifiche strategie identitarie:

- Strategia 1: L'identità politica-istituzionale
- Strategia 2: L'Identità economica
- Strategia 3: L'Identità territoriale, ambientale e turistica
- Strategia 4: L'Identità sociale, del lavoro e della salute
- Strategia 5: L'Identità culturale
- Strategia 6: L'identità rurale
- Strategia 7: L'identità dell'Insularità

# Un esempio di PIAO: Regione Sardegna dalle strategie identitarie agli OGO



## **Creazione di valore con la strategia 4: Identità sociale, del lavoro e della salute**

«partecipazione alla vita democratica, ridurre il disagio socio economico delle famiglie, dei lavoratori e dei soggetti a rischio esclusione sociale, ma anche a migliorare l'aderenza al mercato del lavoro, con strumenti per il rilancio del lavoro e miglioramento delle competenze» (p. 30).

Varie dimensioni del valore pubblico, per ciascuna dimensione individuati appositi indicatori.

# Un esempio di PIAO: Regione Sardegna – Dimensioni Val. pubblico e indicatori

## Strategia 4: Identità sociale, del lavoro e della salute

Salute Indicatori BES)	Istruzione e formazione	Economica	Qualità dei servizi
Mortalità evitabile (0-74 anni)	Popolazione 25-64 inoccupata che partecipa ad attività	Disuguaglianza reddito netto	migliorare i Posti letto nei presidi residenziali socio-assistenziali
Multi-cronicità e limitazioni gravi (75 anni e più)	Formative e di istruzione		Popolazione servita dai servizi delle case di comunità con lavori da avviare nel triennio 2020/2024
Speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni	Partecipanti che ottengono una qualifica professionale		

Target indicati nel PIAO. Allegati 2 e 3 riportano descrizione indicatori

## **Gli obiettivi strategici per Strategia e Struttura organizzativa**

Le varie strategie, gli obiettivi strategici corrispondenti sono associati a specifici assessorati.

Ad esempio, la strategia 4 è collegata a:

- Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale, Assessorato della Pubblica Istruzione, Beni Culturali, Informazione, Spettacolo e Sport
- Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale
- Assessorato della Pubblica Istruzione, Beni Culturali, Informazione, Spettacolo e Sport

## **Gli obiettivi «direzionali»**

Esistono poi, gli Obiettivi direzionali RAS

Ciascun obiettivo direzionale dovrà essere declinato in uno o più

**Obiettivi operativi (OGO)** da ricondurre ai servizi competenti della Direzione generale

Non del tutto evidente il collegamento tra gli **indicatori connessi agli obiettivi strategici** e gli indicatori connessi alle strategie e indicatori direzionali.

In taluni casi, il collegamento indicatori connessi agli **obiettivi strategici** e gli indicatori connessi alle **strategie**

# Un esempio di PIAO: Regione Sardegna – Dimensioni Val. pubblico e indicatori

## Strategia 4: Identità sociale, del lavoro e della salute - Ass.to Lavoro (p. 69)

Strategia	Macro-Progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Indicatore	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
<b>Strategia 4: Identità sociale, del lavoro e della salute</b>	4.1.4 Politiche attive del lavoro	1.4.1 La Filiera della formazione professionale	15 Politiche per il lavoro e la formazione e professionale	15.02 Formazione professionale	15.02.17 Attivare politiche attive per il lavoro finalizzate ad abbattere il disallineamento crescente tra le competenze degli occupati e delle occupate e delle persone in cerca di occupazione e le esigenze delle imprese: attraverso il rafforzamento dell'???	... % Partecipanti che Ottengono una qualifica professionale	78	78.33	78,66	79

# Un esempio di PIAO: Regione Sardegna – Dimensioni Val. pubblico e indicatori

## Strategia 4: Identità sociale, del lavoro e della salute

Strategia	Macro-Progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Indicatore	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
<b>Strategia 4: Identità sociale, del lavoro e della salute</b>	4.3. Politiche sociali	1. Politica unitaria per la famiglia	12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	12.04 Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	12.04.35 Misure finalizzate a ridurre il disagio socio economico delle famiglie, al supporto della genitorialità e al miglioramento dei servizi per la prima infanzia e l'adolescenza	... % mantenimento dei servizi per la prima infanzia	9314	90	90	90

# Un esempio di PIAO: SIBAR

---

Modulo SAP-PS

Obiettivi articolati per livelli gerarchici

Obiettivi politici

# Un esempio di PIAO: Consiglio Regionale Emilia Romagna

---

PIAO Emilia Romagna: [https://servizissir.regione.emilia-romagna.it/deliberegiunta/servlet/AdapterHTTP?action\\_name=ACTIONRICERCADELIBERE&operation=leggi&cod\\_protocollo=UPA/2023/8&ENTE=7](https://servizissir.regione.emilia-romagna.it/deliberegiunta/servlet/AdapterHTTP?action_name=ACTIONRICERCADELIBERE&operation=leggi&cod_protocollo=UPA/2023/8&ENTE=7)

La sezione Valore pubblico è articolata nel modo seguente:

- **Linee** di Valore Pubblico
- Ogni linea di valore pubblico è articolata in **obiettivi strategici**

# Un esempio di PIAO: Consiglio Regionale Emilia Romagna

Esempio: **Linea 9:** Aumentare l'equità e l'inclusione tra le persone riducendo le diseguaglianze economiche, sociali, culturali, di genere e generazionali

## Obiettivi strategici:

1. Favorire le pari opportunità nelle scelte formative e professionali
2. Sostenere l'imprenditorialità femminile
3. Sostenere le iniziative a favore delle nuove generazioni
4. Aumentare il contributo agli SDGs dell'Agenda 2030 (diritti, cambiamento climatico) attraverso i partenariati territoriali della cooperazione internazionale allo sviluppo
5. Promuovere e diffondere i valori e la cultura dell'inclusione, solidarietà, pace e cittadinanza europea
6. Consolidare e incrementare (+ 5% al 2025) l'offerta di posti residenziali per persone non autosufficienti
7. Sostenere l'accesso ai servizi educativi 0-3 in particolare nelle aree interne
8. Sostenere lo sviluppo delle iniziative territoriali di recupero alimentare a fini di solidarietà sociale e lotta allo spreco
9. Potenziare le azioni di promozione della cultura di genere e di contrasto alla violenza

## Sottosezione Performance

1. Obiettivi di trasformazione digitale (articolati in Linee di intervento)
2. Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità digitale da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
3. Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Non chiaro il collegamento tra linee di valore pubblico/obiettivi strategici e quanto riportato nella sottosezione Performance

# Seminario sul PIAO: 28 aprile 2023, online Univ. Ferrara

NEWSLETTER

N. 1 | 14-04-2023



## PIAO e creazione di Valore Pubblico: buone pratiche dai diversi comparti



28 APR 2023  
LABORATORIO APERTO  
EX TEATRO VERDI  
VIA CASTELNUOVO, 10  
9.00 - 13.00 FERRARA

Quali buone pratiche di PIAO dai diversi comparti della Pubblica Amministrazione?

Il convegno, moderato dal Direttore Scientifico del Centro di Ricerca sul Valore Pubblico Enrico Deidda Gagliardo, consentirà di conoscere alcuni PIAO particolarmente innovativi, che verranno presentati dai manager pubblici che ne hanno curato la qualità all'interno delle amministrazioni di competenza.

Il Convegno sarà l'occasione per dare il via alla dodicesima edizione del Master PERF.ET sul Miglioramento delle Performance degli Enti Territoriale e delle altre Pubbliche Amministrazioni per la creazione di Valore Pubblico, promosso dal CERVAP e dall'Università degli Studi di Ferrara, e al Ciclo di Webinar "Incontri di Valore".

Il Convegno è accreditato dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) sulla base dei requisiti definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la formazione continua OIV. Per i soli partecipanti in presenza, il convegno è altresì accreditato al Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.

Ti aspettiamo **Venerdì 28 aprile 2023 dalle 9.00 alle 13.00 al Laboratorio Aperto – Ex Teatro Verdi in Via Castelnuovo 10 a Ferrara.**

Per iscriverti [clicca qui](#).

# Link utili

---

- Portale PIAO – Dipartimento Funzione Pubblica: <https://piao.dfp.gov.it/>
- PIAO Regione Sardegna: [https://delibere.regione.sardegna.it/it/visualizza\\_delibera.page?contentId=DBR64409](https://delibere.regione.sardegna.it/it/visualizza_delibera.page?contentId=DBR64409)
- PIAO Emilia Romagna: [https://servizissir.regione.emilia-romagna.it/deliberegiunta/servlet/AdapterHTTP?action\\_name=ACTIONRICERCADELIBERE&operation=leggi&cod\\_protocollo=UPA/2023/8&ENTE=7](https://servizissir.regione.emilia-romagna.it/deliberegiunta/servlet/AdapterHTTP?action_name=ACTIONRICERCADELIBERE&operation=leggi&cod_protocollo=UPA/2023/8&ENTE=7)