

Schema tipo Piao. Rielaborazione dei contenuti della proposta di schema tipo del Piao approvato il 2 dicembre dalla Conferenza Unificata Stato-Regioni.

SEZIONE PIAO	CONTENUTI
SEZIONE 1 SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE	Da compilarsi in forma tabellare in relazione alle esigenze informative delle sezioni successive (ancora in fase di definizione)
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione 2.1 Valore pubblico	<ol style="list-style-type: none">1) 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;3) 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;4) Gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

<p>Sottosezione 2.2 Performance</p>	<p>La sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del Dlgs 150/2009 e dalle Linee Guida che saranno emanate dal Dipartimento della Funzione con la finalità di evitare duplicazioni di contenuti rispetto alle altre sottosezioni.</p> <p>Contenuti minimi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.
<p>Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Da predisporre secondo le indicazioni fornite da Anac nel documento: <i>«Orientamenti Anac per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza per l'anno 2022»</i></p>
<p>SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p>	
<p>Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa</p>	<p>Modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, con l'imputazione degli interventi e delle azioni programmate nella precedente sezione</p>
<p>Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.</p>

Sottosezione 3.3
Piano triennale dei fabbisogni di personale

- 1) Capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) Programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) Strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) Strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

La sezione dovrà indicare gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lettera b) del Dlgs 150/09, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di Anac.

Per la Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (Oiv) di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267